

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

“O POSTO DA ERA 2000”

ESTUDO DE CASO SOBRE A INSERÇÃO FEMININA NA GNR,
INSTITUIÇÃO HEGEMONICAMENTE MASCULINA

Andreia Isabel Soares Gonçalves
Outubro 2011

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia,
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade
do Porto, orientada pela Professora Doutora Marta Zulmira Carvalho Santos
(F.P.C.E.U.P.).

Agradecimentos e Dedicatória

Gostaria, em primeiro lugar de agradecer toda a disponibilidade e ajuda prestada em diversos momentos com os seus sábios questionamentos e conselhos, pela equipa do Atelier de Psicologia do trabalho, especialmente para a Professora Marta Santos. Da mesma forma agradeço à Professora Marianne Lacomblez, ao Professor Camilo Valverde e à Professora Liliana Cunha. Agradeço ainda à Joana, que me apoiou em todo o processo com grande dedicação, estando sempre disponível para esclarecer todas as minhas dúvidas.

Aproveito para agradecer também de forma especial aos 14 elementos do posto da GNR que generosamente se disponibilizaram para fazer parte deste estudo e o tornaram possível. Bem-haja a todos!

Não posso deixar ainda de agradecer ao comandante e adjunto do posto, comandante de Destacamento, ao Comando Territorial do Porto, ao Comando de Doutrina e Formação e ao Arquivo Histórico da GNR por toda a colaboração prestada para que este trabalho se tornasse realidade.

Desejo dedicar este trabalho principalmente aos meus pais, eles que são a minha principal força e estão sempre a apoiar-me em todos os momentos da minha vida. São eles a razão do meu trabalho e esforço. Estendo esta dedicatória também ao meu irmão e à minha avó, eles que são a minha família e quem mais adoro.

Dedico este trabalho aos meus amigos que me apoiaram e deram alento nesta fase decisiva, ao partilharem os seus 1001 talentos: à Teresa, ao André, ao Hernâni, à Ritinha, e a todos os outros amigos e colegas do Conservatório e das Universidades.

Dedico também este trabalho a todas as mulheres trabalhadoras, pois do seu suor, o seu trabalho e o reconhecimento desse trabalho poderão permitir a constituição de uma sociedade mais igualitária e sustentável.

As mulheres ocupadas são as mais virtuosas

Eça de Queirós

Resumo

A partir de estudos realizados a nível internacional e nacional, procurou-se realizar um estudo de caso acerca da integração das mulheres em forças de segurança, concretamente num posto da GNR do Comando Territorial do Porto.

Metodologicamente, foram utilizados guiões de entrevista sobre a integração das mulheres em profissões maioritariamente masculinas, que permitissem a recolha de opiniões de 14 guardas (sete mulheres – todos os elementos femininos – e sete homens). Realizaram-se análises de conteúdo, com recurso a métodos linguísticos e estatísticos, e construídos “Bio-gráficos” e horários de trabalho dos militares.

Foram também consultados vários documentos e entrevistados os comandantes de destacamento e do posto, e o escalador, para uma compreensão mais profunda da instituição, da integração feminina na mesma e da construção dos horários.

Os resultados revelaram dados importantes a questões como o percurso profissional, saúde e segurança, e relações de trabalho dos militares; e a características atribuídas a homens e mulheres e a um “bom guarda”.

Não obstante, foram as questões dos horários e da conciliação que se evidenciaram como centrais na investigação. Constatou-se que os horários extremamente atípicos provocavam constrangimentos aos militares ao nível da saúde e da conciliação entre o trabalho e a família/vida pessoal. Face a tais dificuldades, as mulheres, especialmente, referiram o uso de mecanismos legais e estratégias pessoais, a par de estratégias profissionais.

Parece poder afirmar-se, que a integração feminina nesta profissão, tem contribuído para um questionamento da penosidade dos horários, e das condições de trabalho em geral, conduzindo a melhorias para todos.

Abstract

Taking into account studies made at an international and national level, a study about female integration in security forces was performed. To achieve this goal, a GNR post was chosen from the Comando Territorial do Porto.

Methodologically, interview guides were used, containing questions about women's integration on traditionally male professions. These questions were willing to access the opinions of 14 guards (seven women – all female elements - and seven men). Discourse analyses were made, using linguistic and statistical methods and “Bio-gráficos” and work schedules of each military were constructed.

In addition, many documents were consulted. Also, commanders of different units and the military that composes the service schedules were interviewed. The interviews' purposes were to understand more deeply the institution, the female integration, and the schedules' construction.

Results revealed important data about militaries' professional course, health and safety, work relationships; and, the characteristics militaries attributed to men and women and to a “good guard”.

However, work schedules and conciliation issues seemed to be the crucial part of this investigation. In fact, in this profession, schedules were so extremely atypical, that they caused many constraints to militaries, related to health and work-family/personal life conciliation. To overcome these difficulties, personal strategies and legal mechanisms were used, specially by women, along with other professional strategies.

As a result, one can say that female integration in this profession contributes to debates regarding the difficulties caused by schedules and work conditions in general, allowing improvements that benefit all militaries.

Resumé

Ayant en consideration des études réalisés au niveau nationale et internationale, on a cherché de réaliser un étude de cas sur l'intégration des femmes dans les forces de sécurité, concrètement dans un poste de la GNR du Comando Territorial do Porto.

Méthodologiquement, on a conduit des entretiens concernant l'intégration des femmes dans des professions traditionnellement masculines, qui permettrait connaître l'opinion de 14 gardes (sept femmes – tous les éléments féminines– et sept hommes). On a réalisé des analyses de contenu et statistiques du discours, et on a construit des « Bio-gráficos » et les horaires de travail des militaires.

Encore, on a consulté documents divers. On a interviewé des commandants de différentes unités, et le militaire responsable pour les horaires. Ces entretiens voulait comprendre mieux l'institution, l'intégration féminine et la construction des horaires.

Les résultats ont permis de recueillir importants données sur: le parcours professionnel, la santé et sécurité, et les relations professionnelles des militaires; et, l'attribution de caractéristiques relativement aux hommes, aux femmes et au « bon garde ».

Après tout, les questions des horaires et de la conciliation sont devenues les points centraux de cette recherche. On a constaté que les horaires étaient extrêmement irrégulières et causaient divers contraires aux militaires, au niveau de la santé et de la conciliation travail-famille/vie personnelle. Pour confronter ces difficultés, les femmes, spécialement, utilisaient des stratégies personnelles et mécanismes juridiques, au-delà d'autres stratégies professionnelles.

Ainsi, on peut dire que l'intégration féminine dans cette profession continue à contribuer pour le questionnement de la pénibilité des horaires et des conditions de travail en général, permettant des progrès pour tous.

Índice

1. Introdução.....	1
2. Os desafios da feminização do mercado de trabalho	3
2.1. A feminização de profissões tipicamente masculinas.....	6
2.1.1. Condições de integração feminina em profissões maioritariamente masculinas .	7
2.2.2. Os tempos de trabalho e a conciliação trabalho/família em profissões maioritariamente masculinas.....	9
3. Estudos realizados no âmbito das forças militares e de segurança	11
3.1. Integração das mulheres na carreira militar portuguesa	11
3.2. Estudos sobre aspetos resultantes da integração feminina na polícia americana..	12
3.2.1. Coerção no feminino	12
3.2.2. A proteção legislativa da maternidade.....	12
3.3. Estudos realizados no âmbito de forças policiais francesas.....	13
3.3.1. A integração das mulheres nas forças policiais francesas	13
3.3.2. A conciliação entre o trabalho e a família nas forças policiais francesas.....	14
3.4. Estudos realizados no âmbito das forças de segurança policiais – caso francês e português.....	15
3.4.1. Estratégias de integração feminina nas forças policiais portuguesas e francesas	15
3.4.2. Stress e carga emocional caraterísticos da profissão policial	16
3.4.3. As caraterísticas atribuídas a homens e mulheres das forças policiais.....	17
3.5. Os horários atípicos e a conciliação na PSP	17
4. GNR: uma força de segurança militarizada e maioritariamente masculina.....	18
4.1. Inserção das mulheres na GNR em números	19
5. Método.....	21
5.1. Acesso ao terreno e objetivos	21
5.2. Participantes.....	22
5.3. Atividades realizadas no âmbito da investigação	22
5.4. Instrumentos de recolha e análise dos dados	22
6. Resultados e Discussão.....	25
6.1. O “posto da era 2000”.....	25
6.2. Percursos profissionais	26

6.2.1.	Motivos para o Ingresso na GNR	30
6.2.2.	As primeiras “patrulheiras”	31
6.2.3.	O impacto do Curso de Formação de Guardas	32
6.2.4.	Progressão na Carreira.....	32
6.3.	Tempos como fonte de desigualdade.....	33
6.3.1.	A regulação do serviço diário no posto	33
6.3.2.	Os desafios da conciliação face aos horários irregulares	34
6.3.2.1.	Discursos sobre conciliação.....	36
6.3.3.	Os tempos de trabalho: o prescrito e o real	37
6.3.4.	A atividade do escalador.....	39
6.3.5.	Regras e exceções para todos	40
6.3.5.1.	Práticas específicas do escalamento de elementos femininos	42
6.4.	Saúde e segurança.....	43
6.5.	Relações profissionais.....	45
6.5.1.	Relações com o público.....	45
6.5.2.	Relações com os colegas	45
6.6.	Caraterísticas de um “bom guarda” e caraterísticas de homens e de mulheres	46
7.	Reflexões e conclusões finais.....	49
8.	Referências bibliográficas.....	51
9.	Anexos	55

Índice de abreviaturas

AP – Apoio ao Atendimento

AT – Atendimento ao público

AT – Atividade de trabalho (resultados)

CITE – Comissão para a Igualdade de direitos no Trabalho e no Emprego

CT – Comando Territorial

CT – Código do Trabalho (mecanismos legais)

EII – Equipa de Investigação e Inquérito

EMGNR – Estatuto Militar da Guarda Nacional Republicana

GNR – Guarda Nacional Republicana

LOGNR ou LO – Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana

NIAVE – Núcleo de Investigação e de Apoio à Vítima Específica

NIC – Núcleo de Investigação Criminal

OC – (Patrulha de) Ocorrências

PAT - Patrulha

PSP – Polícia de Segurança Pública

SEC – serviço de Secretaria

SEN – Serviço Efetivo Normal (militar)

1. Introdução

A dimensão do género, estudada no contexto da atividade de trabalho, tem vindo a merecer cada vez mais o interesse da comunidade científica, tendo-se intensificado a partir dos anos 70, impulsionada principalmente pelos movimentos feministas que pretendiam encontrar formas de proporcionar uma igualdade de direitos no trabalho entre homens e mulheres (Devreux, 2001), principalmente num momento em que diversas transformações sociais, políticas e económicas ocorriam e afetavam diretamente o emprego feminino – a crise petrolífera, o fraquejar do modelo capitalista, a flexibilização laboral, entre outros (Ferreira, 2010). As pesquisas desenvolvidas neste âmbito - apesar das controvérsias que se criaram em torno do género e do sexo (Messing, 2007)¹ -, têm permitido evidenciar as tensões que se continuam a reproduzir nas relações sociais entre homens e mulheres.

Tensões, essas, que se relacionam, em grande parte, com a necessidade das mulheres continuarem a exercer um papel fundamental na gestão familiar, apesar de se notar uma presença feminina crescente no mercado de trabalho (Ferreira, 2010).

Assim, impõe-se às mulheres o desafio de conciliar um papel na vida ativa, na vida familiar e privada (Amâncio & Wall, 2004), em duplas e triplas jornadas de trabalho (Perista, 2002). Um desdobramento que, muitas vezes, culmina numa culpabilização pelas ausências tanto no trabalho como na vida familiar e que se pode traduzir em problemas de saúde mental a longo prazo, difíceis de diagnosticar (Messing, 2000; Scheller, 1996).

Com o avançar do tempo, as investigações passaram a registar um aumento na presença das mulheres em profissões que, até então, eram consideradas exclusivamente masculinas. Esta constatação, despertou a curiosidade dos investigadores que passaram a ter também como objetivo a compreensão do que é que se altera quando as mulheres ingressam num meio predominantemente masculino. Isto é, procuraram perceber quais as dificuldades de integração das mulheres nestes contextos, os constrangimentos decorrentes do exercício da atividade específicos para as mulheres, os seus percursos profissionais, entre outros aspetos. Estas investigações debruçaram-se sobre setores tão variados como a engenharia, jornalismo (Silva, 2010), motoristas (Nogueira, 2009; Scheller, 1999, 2009), maquinistas (Santos, 2010), químicos industriais (Ramos, 2008), e, principalmente, o

¹ A autora propõe a desambiguação das duas dimensões: sexo são as características determinadas, nos homens ou nas mulheres, pelos cromossomas” e o género são as “características, habitualmente mais interessantes para ergónomos, determinadas socialmente” (Messing et Chatigny 2004, como citado em Messing, 2007).

contexto militar (Carreiras, 1997) e as forças de segurança policial (Caroly, Lorient & Bussard, 2006; Pruvost, 2007; Castelhana, 2008; Castelhana & Nogueira, 2011).

Com o intuito de contribuir para o estudo da temática da inserção feminina em profissões predominantemente masculinas, optou-se por realizar um estudo junto das forças de segurança nacionais, por serem instituições, onde a integração de mulheres é relativamente recente e o rácio entre géneros continua bastante desequilibrado. Em concreto, optou-se por realizar um estudo na GNR já que permitiria, entre outros aspetos, analisar os dados obtidos em comparação com os já existentes e recolhidos em Portugal sobre a PSP (Castelhana, 2008; Castelhana & Nogueira, 2011). O estudo empírico foi então realizado num posto da GNR do Grande Porto, instituição onde, desde 1993, se assiste à integração de militares femininas. No seguimento dos estudos já realizados, a questão que nos propomos analisar, prende-se com a compreensão do processo de integração de mulheres na GNR. Para ajudar a responder a esta questão, três objetivos foram definidos: 1) compreender quais as alterações que existem nas condições de trabalho com o ingresso das mulheres na GNR; 2) identificar os questionamentos que emergem ao nível das condições e organização do trabalho, e; 3) identificar as desigualdades e constrangimentos que possam persistir.

Para tentar responder aos objetivos formulados, estruturou-se este trabalho da seguinte forma:

- revisão teórica que explora diversas visões sobre a gradual integração das mulheres no mercado de trabalho, nomeadamente em profissões maioritariamente masculinas. Nesta parte, incluem-se referências a estudos que investigaram essa mesma integração, principalmente nas forças de segurança internacionais e nacionais;

- caracterização, de forma global, da instituição em estudo;

- identificação das opções metodológicas efetuadas;

- apresentação dos resultados e a sua discussão, a partir da articulação entre aspetos teóricos e empíricos, organizando-os por grandes temáticas: percursos profissionais; tempos de trabalho como fontes de desigualdade; saúde e segurança; relações de trabalho; características de um bom guarda e de homens e mulheres.

Finalmente, este trabalho culmina com uma breve reflexão geral onde se procura integrar os resultados gerais encontrados com os aspetos teóricos e empíricos apresentados inicialmente.

2. Os desafios da feminização do mercado de trabalho

As ciências sociais, desde há algum tempo que se têm debruçado atentamente sobre o fenómeno da feminização do mercado de trabalho (Scott, 1994), procurando compreender as suas causas e consequências.

A feminização do mercado de trabalho teve a sua origem na Revolução Industrial. A partir desse momento, as mulheres, tal como os homens, começaram a integrar os setores industriais. O trabalho feminino passou, assim, a ser mais visível pois deixou de ser feito apenas em contexto caseiro (Guiraldelli, 2007). Porém, a presença feminina era mais desvalorizada e desumanizada que a masculina, e, por isso, muito pretendida pelos empregadores em detrimento dos homens, já que constituía uma mão de obra mais barata, ocasionando mesmo um aumento do desemprego masculino (Scott, 1994). Por estas razões, a sociedade passou a ver a presença da mulher no mercado de trabalho como uma causa da instabilidade laboral e da desvalorização da mão de obra (Scott, 1994).

A solução encontrada pela sociedade para os problemas percecionados foi implementar a divisão sexual do trabalho, que gradualmente passou a ser considerada uma forma natural de organizar a sociedade e minimizar os problemas do capitalismo. Esta ideia enraizou-se de forma acentuada na sociedade da era industrial, ganhando cada vez mais adeptos (Scott, 1994). A ideia da divisão sexual do trabalho pressupunha que seria natural a mulher cuidar exclusivamente da casa e dos filhos, ao passo que o homem seria o ganha pão da casa, o trabalhador. Uma divisão que, supostamente, se baseava em pressupostos biológicos, que, na verdade, não passavam de assumpções construídas socialmente (Devreux, 2001, p.99; Le Feuvre, 2001, p.205; Molinier, 2004).

Apesar da intensificação da feminização do mercado de trabalho, a divisão do trabalho foi-se reproduzindo ao longo do tempo ou, então, foram sendo criadas novas formas de manifestação da depreciação do trabalho efetuado pelas mulheres: 1) a desvalorização do trabalho feminino, no que respeita às tarefas realizadas, que eram consideradas leves e não exigentes e, consequentemente, no que se refere ao salário, às condições contratuais e aos horários, que se tornaram mais precários e irregulares; 2) a segregação das mulheres no trabalho a nível vertical (bloqueio do acesso a cargos de chefia), horizontal (maioria das mulheres empregadas nos setores de administração e serviços) e transversal (ocorrendo, de modo geral, em todos os setores de atividade) (Burchell, Fagan, O'Brien & Smith, 2007; Grönkvist & Lagerlöf, 2000; Ferreira, 2010).

Estes fenómenos foram agravados com a falência dos modelos capitalistas clássicos (Ferreira, 2010). Um novo modelo económico emergiu, caracterizando-se: pela maior precariedade; flexibilidade laboral (trabalho rotativo, horários noturnos, fins de semana, feriados, tempos parciais e atípicos); mais emprego a contrato e a tempo parcial; e mais desemprego e salários mais baixos (Ferreira, 2010; Grönkvist & Lagerlöf, 2000; La Grave, 1995; Martinez, 2010). Todo um conjunto de aspetos que às mulheres afeta com maior incidência (Ferreira, 2010), exatamente pela desvalorização relativamente aos trabalhos maioritariamente femininos.

Não obstante todas as vicissitudes, a feminização do mercado de trabalho foi ganhando mais força ao longo do séc. XX, por várias razões: a mortalidade masculina registada nas grandes guerras; o desenvolvimento do setor dos serviços, que em grande parte foi absorvendo e continua a absorver mais mulheres; o decréscimo da natalidade (La Grave, 1995); e, também, o progressivo aumento da escolarização feminina (Ferreira, 2010, p. 26).

De modo a reforçar esta feminização e, simultaneamente, esbater os fenómenos de desvalorização associados ao trabalho realizado pelas mulheres, foram-se desenvolvendo consciências, movimentos e legislações, com o intuito de chegar a uma igualdade de direitos no trabalho, embora nem sempre bem sucedidos (Vogel, 2000).

Nesta sequência, o movimento feminista - a partir dos anos 70 - incitou à reflexão e à crítica da desigualdade laboral que afeta negativamente as mulheres. Isto, para mostrar a face oculta da perspetiva naturalista que tinha sido subrepticamente inculcada no subconsciente da sociedade durante o séc. XIX, e que tem reproduzido um padrão de relações sociais, baseado no pressuposto da divisão sexual do trabalho (Devreux, 2001, p.99).

Como resultado destas descobertas e reflexões, revelou-se premente o estudo da dimensão do género no trabalho, apoiado em duas grandes linhas de pensamento (desenvolvidas na segunda metade do séc. XX), que se cruzaram através do discurso de Molinier (2004): a perspetiva das relações sociais de género e a psicodinâmica do trabalho.

A perspetiva das relações sociais de género revela que, ao longo da história, se tem estabelecido entre homens e mulheres, uma relação hierárquica dominador/dominado de contínua tensão, que impõe barreiras entre quem deve assumir a reprodução (mulheres) ou a produção (homens) (Devreux, pp.112, 113). Uma relação continuamente antagónica mas, apesar de tudo, mutável e variável em termos culturais (Devreux, 2001, p.106; Kergoat, 1993; Molinier, 2004).

Por sua vez, a psicodinâmica do trabalho, estabelecida por Dejours nos anos 70, e ancorada numa perspectiva freudiana, tentou sempre conhecer os constrangimentos do trabalho e como estes poderiam afetar a saúde dos trabalhadores (Molinier, 2004), não descurando a compreensão do trabalho a partir das histórias e da representação que o indivíduo concebe em relação à sua própria atividade (Scheller, 1996). Particularmente, esta perspectiva incide nas estratégias utilizadas pelos trabalhadores para converter em prazer o sofrimento causado pela sua atividade, ou se, pelo contrário, os trabalhadores não encontram estratégias que lhes permitam minimizar os sofrimentos, originando problemas de saúde (Molinier, 2004).

Sendo assim, um desafio que se coloca a esta perspectiva é o de compreender porque é que, em termos de género, homens e mulheres, tendo atividades iguais ou diferentes, perante diversas fontes de sofrimento, aplicam estratégias individuais e coletivas diferenciadas. Diversos estudos, neste âmbito, demonstraram que os homens se refugiam, sobretudo, em estratégias coletivas que permitam esconder o medo nas situações mais arriscadas (Molinier, 2004). Por seu lado, para as mulheres, o maior sofrimento parece residir na conciliação da vida laboral e familiar (dar apoio e cuidar) face à qual, muitas vezes, têm de lidar recorrendo a estratégias individuais – já que a atividade de conciliação frequentemente é considerada, pelas instituições, como um problema que apenas à pessoa diz respeito resolver (idem).

A gestão entre os tempos de trabalho e os tempos dedicados à família (sendo este último bastante absorvente mas não reconhecido), continua a exigir a realização de uma dupla ou mesmo tripla jornada de trabalho, por parte das mulheres, e a uma consequente genderização do tempo, ou *gendered time* (Martinez, 2010; Perista, 2002). Traduzindo, um maior esforço é exigido às mulheres, tanto a nível profissional como familiar, que não é compensado por um aumento equivalente da participação dos homens na esfera privada (Amâncio & Wall, 2004; Burchell, Fagan, O'Brien & Smith, 2007).

O esforço adicional das mulheres torna-se um fator explicativo central de desigualdades entre géneros (Martinez, 2010). Na prática, acontece que o trabalho invade muito mais o domínio privado e familiar das mulheres (Martinez, 2010), obrigando-as a um maior desdobramento. Desdobramento este que culmina num sentimento de culpa enraizado pelas ausências, tanto no trabalho como na vida familiar (Molinier, 2004). Um sentimento que, no limite, se manifesta através de problemas de saúde mental a longo prazo, difíceis de diagnosticar (Messing, 2000; Scheller, 1996), nomeadamente o cansaço e o esgotamento emocionais.

As “habilidades acrobáticas” exigidas à conciliação da vida familiar e do trabalho, são ainda maiores para as mulheres com filhos pequenos, principalmente quando existe irregularidade dos tempos de trabalho (Prévost & Messing, 1997; Seifert, 2009), tornando difícil a antecipação das estratégias a implementar. Quando a irregularidade dos horários de trabalho afeta, não apenas a mulher mas o casal como um todo, as possibilidades de realizar atividades em conjunto é muito menor, havendo, muitas vezes, desencontros entre os cônjuges (como, por exemplo, um deles ir trabalhar enquanto o outro está a chegar do seu trabalho). Porém, ocasionalmente, estes desencontros acabam por propiciar a partilha da responsabilidade parental (Lesnard, 2006), permitindo que esteja, quase sempre, um dos pais junto dos filhos.

Todo este panorama e respetiva reflexão têm-se vindo a verificar nos países europeus em geral. Um cenário idêntico ocorre na realidade portuguesa, a qual se foi moldando desde 1976, com a ajuda da CITE e de várias legislações de defesa da igualdade de género. Um dos aspetos marcantes é, ainda, a taxa de feminização portuguesa, de 68,1%, uma das maiores da Europa (Ferreira, 2010, p.99).

Este processo de integração feminina no mercado de trabalho português também se aplica a profissões que até há bem pouco tempo não integravam mulheres, ou muito poucas, as quais são o foco de interesse neste estudo.

2.1.A feminização de profissões tipicamente masculinas

Na Europa, as mulheres mais jovens e escolarizadas são aquelas que estão a integrar mais ativamente o mercado de trabalho, ao mesmo tempo que se assiste a uma diminuição do número de horas de trabalho realizado em casa. Por outro lado, verificam-se situações precárias como o desemprego e o trabalho a tempo parcial que mais afetam as mulheres na recente conjuntura do mercado de trabalho (Ferreira, 2010). Tudo isto também concorre para que as mulheres optem por integrar ocupações maioritariamente masculinas (Silva, 2010, p. 321).

Para compreender melhor o que se entende por profissões maioritariamente masculinas, utilizam-se aqui dois indicadores: 1) segundo a Statistique Canada são profissões que possuem uma percentagem de mulheres abaixo dos 34.3% (Messing, Dumais, Courville, Seifert & Boucher, 1994); 2) e, conforme a portaria n.º 1212/2000 de

26 de Dezembro (Portugal), as profissões predominantemente masculinas são aquelas cuja proporção de mulheres não ultrapassa 1/3.

Este é caso da GNR (instituição em estudo), que possui uma taxa de feminização inferior a 5%, e de outras forças de segurança como o exército (Carreiras, 1997) e a PSP (Castelhano, 2008). Também é o caso de profissões como a engenharia e jornalismo (Silva, 2010); os motoristas de autocarros (Nogueira, 2009; Scheller, 1996, 2009); os maquinistas (Santos, 2010); os trabalhadores em indústrias químicas (Rodrigues, 2008), já estudadas, algumas delas, a partir de uma abordagem da psicologia do trabalho, nomeadamente da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho.

De acordo com Witz (1992, como citado em Silva, 2010), no geral, as investigações neste domínio centram-se principalmente nos obstáculos e dificuldades que as mulheres têm de enfrentar para se adaptarem aos modelos profissionais dominantes, assim como a diversas tensões e estratégias de conciliação identificadas (Silva, 2010, p. 323).

De modo particular, as investigações anteriormente citadas procuram cumprir estes objetivos, centrando-se: nas condições em que foi realizada a integração feminina nas instituições, na influência que os horários de trabalho têm na conciliação entre os tempos de trabalho e o tempo dedicado à família e, ainda, na forma como a atividade de trabalho e as suas condições afetam a saúde e segurança dos trabalhadores.

2.1.1. Condições de integração feminina em profissões maioritariamente masculinas

Vários obstáculos são perceptíveis na integração das mulheres em profissões maioritariamente masculinas.

Por exemplo, na área do jornalismo, apesar de atualmente existirem mais mulheres diplomadas, a verdade é que, têm menos oportunidade de emprego, de poder e de ascensão profissional, principalmente quando engravidam e têm filhos (Silva, 2010). A presença das mulheres na atividade jornalística tem-se estabelecido essencialmente em domínios considerados femininos (imprensa feminina, programas de foro privado...) e não tanto noutros formatos (informação, política...), reproduzindo papéis de género. Ainda assim, algumas mulheres começam a distinguir-se desta imagem tradicional (idem).

Quanto à área de engenharia, o número de mulheres permanece muito inferior ao dos homens. Além disso, aqui, a integração depende da adoção, por parte das mulheres, de

duas posturas simultâneas: 1) serem flexíveis; 2) e aguentarem as exigências do trabalho, mantendo uma conduta feminina (Silva, 2010). Responder a esta dupla exigência impõe uma pressão contínua sobre o grupo minoritário para que tenha determinado sucesso e desempenho. Isto acontece, sobretudo, devido à sobreposição de identidade masculina e identidade profissional, que silencia a expressividade das mulheres (Silva, 2010, p.322).

Esta é uma atitude que se generaliza a outras profissões com características semelhantes, especialmente quando se dá o encontro entre as mulheres e culturas que, durante muitos anos se mantiveram exclusivamente masculinas e preservaram rituais de demonstração de virilidade e masculinidade. Este fator torna-se preponderante pois cria, logo à partida, uma sensação por parte das próprias mulheres de que são intrusas nestes meios (Lacomblez, 2008; Scheller, 1999), o que pode conduzir à autodiscriminação - como aconteceu, por exemplo, no caso das químicas industriais (Rodrigues, 2008).

Esta sensação de intrusão, aliada a uma sensação de ameaça sentida por parte dos homens, dá espaço, ora a comportamentos de discriminação positiva (e.g. exclusão de certos serviços, como os serviços noturnos), ora a negativa (e.g. dizer piadas relativamente às mulheres, das quais elas se procuram defender com humor) (Rodrigues, 2008; Scheller, 1996).

Outros momentos que afetam a integração feminina nestas profissões são o recrutamento e a formação inicial, por serem circunstâncias em que as mulheres são postas à prova (Scheller, 1996). Um caso visível, segundo Scheller (1996), é o das motoristas de autocarros. As mulheres podem ter dificuldade em mostrar as suas capacidades se as formações não forem concebidas tendo em conta o ritmo de cada um, mas sim para indivíduos que possuem uma perceção baseada na independência de campo (atender apenas aos aspetos mais importantes do ambiente na atividade de condução) e com capacidades visuoespaciais apuradas - requisitos valorizados nas formações ministradas. Estes fatores ocasionavam taxas elevadas de reprovação por parte das mulheres nos testes de condução para motoristas (Scheller, 1996).

Ainda, no que concerne às condições da integração feminina, as condições de trabalho não adaptadas às mulheres, nomeadamente as instalações e utensílios, também se revelavam um obstáculo (Nogueira, 2009; Rodrigues, 2008; Scheller, 1996). Para as químicas industriais, por exemplo, não existiam instalações adaptadas às suas necessidades de higiene e privacidade. Para os motoristas e as motoristas, por exemplo, era difícil ter pausas e locais para satisfazer as suas necessidades básicas (o que para as mulheres era mais constrangedor, pois não tinham alternativas como os homens) e tinham de estar

sentados durante muito tempo. Tais dificuldades causavam diversos problemas de saúde (Nogueira, 2009; Santos, 2010; Scheller, 1996) como por exemplo: fadiga, dores de costas, de cabeça e de estômago, problemas de sono e ansiedade (Santos, 2010).

2.2.2. Os tempos de trabalho e a conciliação trabalho/família em profissões maioritariamente masculinas

Algo que, sem dúvida, caracteriza as profissões predominantemente masculinas são os horários altamente atípicos, partilhados por todo o coletivo (Scheller, 2009). Eles são uma marca evidente de virilidade da profissão, que obriga a suportar os seus efeitos negativos na regulação do sono e na conciliação trabalho/família (Nogueira, 2009; Santos, 2010; Scheller, 1996, 2009).

Relativamente aos efeitos na regulação do sono, embora o sono seja um fator crucial para o bem-estar de qualquer ser humano, exercer uma profissão com horários atípicos impõe uma constante alteração dos ritmos circadianos e do ciclo sono vigília. Como resultado, a curto prazo, esta prática começa apenas por encurtar as horas de sono, mas, a médio e longo prazo tem efeitos nefastos e irreversíveis na saúde (Butat, Cosset, Barrit, Brugère & Volkoff, 1999; Marquié & Foret, 1999). Assim, com o avançar da idade, podem encontrar-se dificuldades no que respeita a permanecer no sono, dificuldades em voltar a dormir, em acordar cedo e dificuldades em adormecer. Muitas vezes, encontra-se também a necessidade de introduzir o uso de medicamentos com a finalidade de dormir melhor. Uma análise da dimensão de género, relativamente a esta questão, revelou que as mulheres têm mais tendência a reportar problemas de sono e maior sensibilidade à sua qualidade; ao passo que os homens, com a idade, têm mais tendência a usar medicamentos (idem).

Além da problemática do sono coloca-se, ainda, a importante questão da conciliação entre os tempos de trabalho e os tempos sociais. A gestão entre os tempos de trabalho e a esfera familiar, para motoristas e maquinistas, em concreto, é causa, quer de ausências laborais, quer de ausências familiares. Ausências que se acumulam devido aos horários atípicos, às horas extraordinárias, e à necessidade imperiosa de tudo conciliar, que não deixa praticamente tempo para as próprias mulheres (Nogueira, 2009) ².

Portanto, o grupo das mulheres é aquele onde é mais visível esta difícil articulação, especialmente quando têm filhos pequenos e o companheiro não está presente ou não as

² Apesar de que os horários pouco antecipados e atípicos podem, por vezes, dar uma sensação de liberdade e tempo (Scheller, 2009), que não é dada por horários fixos.

pode ajudar (Nogueira, 2009; Nogueira, Cunha & Lacomblez, 2010; Santos, 2010; Scheller, 1996, 2009). E assim, para evitar um sentimento de culpa que daí pode resultar (Scheller, 2009), elas sentem necessidade que as suas ausências sejam pouco notadas, não se sentindo no direito de fraquejar perante os outros.

A necessidade de conciliar as exigências profissionais e familiares, mais evidente ainda em profissões maioritariamente masculinas, criam uma necessidade, muitas vezes silenciosa, das mulheres questionarem as práticas dos horários na sua atividade de trabalho, por outras palavras do “uso de si pelos outros” (Lacomblez, 2008), permitindo a implementação de adaptações progressivas (tanto por parte das mulheres como por parte dos locais de trabalho). Estas transformações/mudanças que vão ocorrendo correspondem àquilo a que Kergoat (1993) definiu como “algo se reconstrói quando as mulheres se inserem em profissões tipicamente masculinas”, sendo que esta integração é fruto e ao mesmo tempo antecedente de mudanças sociais (Le Feuvre, 2001). Uma reconstrução que beneficia tanto homens como mulheres e que incita à reflexão conjunta da atividade de trabalho.

3. Estudos realizados no âmbito das forças militares e de segurança

Profissões como as forças de segurança, militares e policiais, só muito recentemente começaram a integrar mulheres nos seus bastiões - algumas nos anos 70, outras nos anos 80 ou 90 -, possuindo ainda taxas muito baixas de feminização, o que as torna também profissões maioritariamente masculinas. Uma vez que este trabalho incide na inserção feminina numa força de segurança (a GNR neste caso), é de todo o interesse explorar a literatura que se dedica à análise desta temática. Portanto, apresentam-se algumas das investigações realizadas no âmbito da integração feminina nestas profissões, iniciando com o contexto militar (Carreiras, 1997), passando depois para diversos contextos policiais, primeiro internacionais e, finalmente, nacional.

3.1. Integração das mulheres na carreira militar portuguesa

Nas forças armadas portuguesas, Carreiras (1997) realizou um estudo referente à integração feminina, onde se questionaram todas as mulheres pertencentes às forças armadas portuguesas nesse ano (937 mulheres), sobre questões sociográficas, sócioprofissionais e acerca do processo de integração na instituição.

Relativamente ao processo de integração, as militares mostraram grande motivação intrínseca numa fase inicial, sofrendo depois um desencantamento devido: a) às dificuldades de relacionamento com os colegas masculinos - por um lado de proteccionismo e por outro de desprezo; b) à má imagem que os cidadãos tinham das mulheres militares; c) à perceção das dificuldades que podem advir da constituição de família para a evolução na carreira - porque o trabalho e a família constituem duas “instituições vorazes” que consomem o seu tempo por inteiro; d) assim como, ao facto de algumas não terem oportunidade de entrar para os quadros.

Carreiras (2009, como citado em Silva, 2010), na continuidade do anterior estudo, realizou ainda um inquérito às novas gerações de militares. Por este meio, deu conta de que a feminização das forças armadas tinha aumentado substancialmente desde 2001 e a aceitação das mulheres era cada vez mais positiva. Aliás, a distribuição das mulheres por diversas funções, que não as de apoio (chefia, operacionais), tem sido maior. Contudo,

continuam a verificar-se diversas pressões sobre o desempenho das mulheres, assim como na conciliação laboral e familiar.

3.2. Estudos sobre aspetos resultantes da integração feminina na polícia americana

3.2.1. Coerção no feminino

Dando enfoque às forças policiais americanas, Paoline & Terril (2004) apresentaram os resultados de observações realizadas à atividade dos elementos policiais, quando em interação com os cidadãos, e de entrevistas com os mesmos elementos.

Os investigadores revelaram que, não só as mulheres se encontravam cada vez mais em funções operacionais, como não se abstinham de utilizar a força coerciva perante os cidadãos (uma competência central atribuída ao policiamento), usando-a na mesma proporção que os homens - o que apenas pode variar consoante a situação em si (ao contrário do que seria apontado por outras investigações).

Apesar disso, continua a sentir-se uma aceitação deficitária das mulheres em funções policiais na América: pela sua ainda recente integração (nos anos 70); e, pela assunção da sua falta de capacidade física e emocional, que se espelham na perceção de uma menor capacidade coerciva.

Ainda assim, existe a opinião de que as mulheres revelam mais capacidades comunicativas, que permitem maior capacidade de coerção verbal e de apelar à calma.

3.2.2. A proteção legislativa da maternidade

Shulze (2010), ao realizar entrevistas a mulheres de diversas esquadras americanas, concluiu que raramente existia uma preocupação com a conciliação das responsabilidades familiares, as quais pareciam ser deixadas um pouco de lado. Um dos aspetos em que havia menor preocupação era na consolidação de políticas de licença de maternidade. A despreocupação era causada, por um lado, pela falta de regulamentação de leis federais, e por outro, por diferentes atitudes dos responsáveis de cada departamento policial (normalmente de estigmatização) perante esta temática. Através de uma entrevista realizada a várias participantes, foi possível perceber que muitas das mulheres desconheciam as regras dos seus departamentos policiais antes de engravidar ou tinham conhecimento das mesmas numa fase tardia da gestação. Apesar de tudo, a prática mais

frequente dos departamentos era atribuir às mulheres grávidas “funções leves” ou administrativas - realizadas apenas durante o dia -, contrastando com outros departamentos que as alocavam para a investigação ou para outras divisões.

A atribuição de funções administrativas, apesar de mais frequente, nem sempre era apreciada pelas mulheres pois era percebida como um entrave para a evolução na carreira, a longo prazo.

Perante a falta de informação e regulamentação dos departamentos, muitas mulheres apontaram a necessidade de melhorar as políticas dos mesmos quanto à gravidez e às licenças de maternidade.

3.3. Estudos realizados no âmbito de forças policiais francesas

3.3.1. A integração das mulheres nas forças policiais francesas

Volvendo para o contexto francês, o contributo de Pruvost (2007) ganha grande relevo para a compreensão da inserção feminina nas forças de segurança na polícia francesa.

Um primeiro aspeto a explorar deste processo de inserção é a escolha da profissão: as mulheres confessam uma preferência tendo em conta a vocação e a sede de aventura, de experimentar algo diferente. A educação no seio familiar também se torna determinante para a escolha, ainda que poucos possuam parentes na polícia.

Depois da escolha, vem a fase de recrutamento para a profissão. Aqui, um dado interessante a notar, é que se encontra nesta etapa, à partida, um barramento da entrada das mulheres a partir de cotas de acesso – as quais tendem a ser relativamente estáveis. O mesmo acontece nos concursos às especialidades de elite. Deparam-se, assim, com uma tendência que, desde o início, pretende manter e reproduzir uma cultura viril vincada. Tendência esta que propicia a disseminação feminina por várias especialidades e regiões, evitando que o seu aumento cause, posteriormente, uma grande divisão do trabalho: mulheres na secretaria e homens no serviço operacional.

Isso permite, ainda, que se cumpra a regra informal relativa ao serviço: as mulheres não trabalham sozinhas ou em pares, pelo receio de défice num confronto físico.

Um outro momento igualmente importante para a integração das mulheres corresponde à frequência do curso de formação, que, segundo o autor, procura veicular um forte espírito militarista de forma a existir uma socialização máscula dos jovens.

Para serem aceites, as mulheres procuram participar neste jogo de virilização ora aproveitando o seu porte físico, ora apresentando uma disponibilidade total para o trabalho, entre outras estratégias que acabam por desenvolver.

Encontram-se aqui todos os ingredientes que constituem, por um lado, uma reprodução das relações sociais de género, pelo barramento da entrada das mulheres nestas instâncias. Por outro lado, as mulheres também sofrem processos de virilização na sua integração (Pruvost, 2007): recebendo uma formação militarizada, pensada para homens; sendo integradas em especialidades que eram exclusivamente masculinas, tendo de se adaptar ao seu ambiente masculinizado; encontrando estratégias para se integrarem num meio masculino, mostrarem-se fortes fisicamente e psicologicamente, perante a necessidade de enfrentar diversas situações e estar sempre disponíveis para o serviço.

3.3.2. A conciliação entre o trabalho e a família nas forças policiais francesas

Ainda na investigação de Pruvost (2007), outro aspeto central emerge: a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

Neste âmbito, uma primeira problemática se coloca: as mulheres percebem que as suas dificuldades no trabalho, no que respeita à conciliação, só serão compreendidas por um companheiro que seja seu congénere e raramente por um homem que não seja polícia. Isto implica que têm de ser encontradas soluções para evitar ao máximo constrangimentos ao nível da compreensão, que, muitas vezes, implicam a tomada de decisões como a de viver sozinhas ou adiar a maternidade.

As dificuldades de conciliação que aqui se tratam, prendem-se principalmente com os horários extremamente atípicos com que têm de lidar diariamente, os quais exigem uma articulação acrobática com a vida familiar. De forma a evitar grandes sacrifícios, a maioria dos homens e mulheres optam por uma situação que permita um equilíbrio entre os dois contextos. Porém, no limite, a incapacidade de encontrar esse equilíbrio na articulação, conduz a uma de duas situações: a não progressão; ou o sacrifício do cuidado dos filhos em prol da profissão (que permite uma integração mais efetiva da mulher na instituição).

As mulheres, com a sua maior preocupação e sensibilidade para a gestão entre os dois domínios (trabalho/família), vieram dar um maior contributo para o questionamento das condições de trabalho. Aliás, contribuíram também para que a instituição e os colegas revissem os seus valores e imagem reconstruídos pela prudência, a calma e beleza (Pruvost, 2007).

3.4. Estudos realizados no âmbito das forças de segurança policiais – caso francês e português

Ainda no contexto francês, encontra-se um contributo importante da ergonomia para o estudo da integração feminina nas forças de segurança policiais (Caroly, Lorient & Boussard, 2006; Lorient, Boussard & Caroly, 2005, como citado em Castelhana, 2008). Este foi um estudo realizado com base em observações da atividade em 4 esquadras parisienses.

Uma vez que o estudo de Castelhana (2008) realizado em Portugal com a PSP apresenta algumas semelhanças com a análise desenvolvida no trabalho de Caroly, Lorient & Boussard (2006), optou-se por apresentar os resultados dos dois estudos em paralelo de forma a permitir uma comparação entre os países.

3.4.1. Estratégias de integração feminina nas forças policiais portuguesas e francesas

Segundo Caroly, Lorient e Boussard (2006), a integração de mulheres nas forças policiais parisienses deveu-se sobretudo, nos primeiros anos, a uma vontade de cumprir as leis de igualdade e utilizá-las numa vertente mais social, de proximidade da população (situações menos valorizadas e menos associadas ao masculino) - o que não deixou de gerar controvérsia. Nestas condições, as mulheres não eram consideradas verdadeiras polícias, e eram excluídas de intervenções “musculosas”, por serem consideradas mais “fracas”, segundo a opinião dos homens. A atribuição de fraqueza feminina feita pelos homens acabava por influenciar a perceção das mulheres em relação a si próprias; ou seja, também se consideravam fracas. No entanto, com o passar do tempo, as mulheres desenvolveram diferentes estratégias de integração nestas forças policiais, como: 1) assumir um compromisso, entre a própria identidade e a dos outros, reproduzindo uma divisão sexual do trabalho (e.g. tratar de queixas, atendimento); 2) optar por uma estratégia de profissionalismo – a estratégia mais referida -, ou seja, as mulheres que apostavam por mostrar as suas capacidades e competências no exercício de funções equivalentes às dos homens, como por exemplo, em funções operacionais; ou, 3) optar pela inovação, que consistia em dar uma visão mais feminina a um trabalho no qual as mulheres eram consideradas clandestinas - no caso, traduziu-se no contributo de cariz mais social que as mulheres vieram dar ao policiamento de proximidade (Caroly, Lorient & Boussard, 2006).

Igualmente, no estudo de caso português (Castelhana, 2008), verificou-se que a integração feminina deixou progressivamente de apresentar tantas dificuldades como aquelas com que foram confrontadas as primeiras mulheres que integraram a força em

1972. Igualmente se verificou a emergência de estratégias de integração feminina. As estratégias eram semelhantes às encontradas na polícia francesa, sendo que, neste caso, também o profissionalismo foi a estratégia mais referida.

3.4.2. Stress e carga emocional caraterísticos da profissão policial

No que toca à gestão do stress na profissão, os polícias parecem ter problemas em falar destas questões com os colegas, pois devem manter uma postura de quem esconde sentimentos e emoções (Caroly, Loriol & Boussard, 2006). Contudo, Castelhana (2008) verificou que tal parecia não representar um problema para os polícias portugueses, os quais exprimiam com mais facilidade as situações de stress e mesmo de medo.

No estudo francês (Loriol, Caroly & Boussard, 2005, como citado em Castelhana, 2008) o stress foi associado a situações como a necessidade de enfrentar ou ter de repreender a conduta de alguém; lidar com os ferimentos ou morte de alguém. Também se poderia verificar stress pela imposição de metas e avaliações definidas pela instituição para permitir progressão, criando-se um dilema entre “fazer números” ou um bom trabalho (Loriol, Boussard, & Caroly, 2005, como citado em Castelhana, 2008).

Na investigação de Castelhana (2008), o stress surgiu, sobretudo, associado a situações em que existia dificuldade em se abstraírem da sua atividade de trabalho nos momentos fora do trabalho; à incerteza e imprevisibilidade da profissão (existência de situações sempre novas); e, ao deparar diariamente com diferentes situações e pessoas, de diversos graus de exigência (e.g. ter que lidar com situações delicadas como a morte), que são tanto referidas por homens como por mulheres, mas que parecem afetar mais estas últimas.

Castelhana (2008), analisou ainda um outro aspeto: a carga emocional. Esta foi principalmente associada pelos polícias às exigências do dia-a-dia da profissão (e.g. quando envolve situações delicadas com pessoas vulneráveis como crianças e idosos) perante as quais os homens sentiam maior necessidade de abstração (i.e. não se envolverem emocionalmente na situação mas sim tentarem manter-se neutros e resolverem a situação pensando apenas nos procedimentos legais necessários) e, as mulheres, maior necessidade de apoio (i.e. necessidade de receber acompanhamento psicológico após uma situação mais crítica).

Uma forma de, eventualmente, poder lidar da melhor forma com estas situações de stress e carga emocional, era a colocação de um polícia mais experiente ao lado de que

polícia mais novo, o que permitia por um lado, aliar a energia à prudência, e por outro, haver uma troca de experiências entre os elementos (Caroly, Lorient & Boussard, 2006).

3.4.3. As características atribuídas a homens e mulheres das forças policiais

Adicionalmente, Castelhana (2008) explora na sua investigação, no que respeita às questões de género, as características que os polícias foram atribuindo no seu discurso a homens e mulheres. Assim, verificou-se que, à semelhança do que acontecera nos estudos franceses, tanto homens como mulheres consideravam as mulheres, em termos físicos, “fracas” e “frágeis”, ao passo que os homens eram considerados fortes. Noutro prisma, verificou-se que os homens eram considerados mais brutos, ao passo que as mulheres eram vistas enquanto mais sensíveis e mais calmas.

Provavelmente, o facto de as mulheres serem consideradas mais frágeis e ao mesmo tempo sensíveis e calmas, levava os colegas masculinos a considerar que as mulheres polícias, por um lado, deveriam ser protegidas por eles e, por outro, seriam mais indicadas para desenvolver trabalhos que envolvessem mulheres e crianças.

3.5. Os horários atípicos e a conciliação na PSP

Na continuidade da anterior investigação, Castelhana (2011) aprofundou, na mesma instituição, questões anteriormente abordadas e também novas questões. De facto, uma questão central surgiu: a grande irregularidade dos horários e os seus efeitos negativos na saúde, e, principalmente na conciliação.

Relativamente à conciliação, concluiu-se que a irregularidade dos tempos de trabalho causava constrangimentos a todos os polícias, mas principalmente às mulheres, que tinham de realizar triplas jornadas de trabalho. Para contornar estas dificuldades, os polícias apostavam na aplicação de estratégias profissionais (trocas, mecanismos legais) e pessoais (pedir ajuda a familiares e instituições para cuidar dos filhos). Neste âmbito, as mulheres acabavam por referir com mais frequência o recurso a estratégias pessoais do que os homens, por estarem mais ligadas às tarefas de cuidado. As polícias também optavam pela mobilidade para funções de interior, favorecendo os mecanismos de conciliação e evitando outras funções. Desta forma, as polícias acabavam por questionar, à sua maneira, a penosidade dos horários, contribuindo para melhorias que beneficiariam todos.

4. GNR: uma força de segurança militarizada e maioritariamente masculina

A GNR encontra-se numa posição de charneira, enquanto força militar e, simultaneamente, força de segurança. O que se constata, segundo o artigo 1.º (n.ºs 1 e 2) da Lei Orgânica da Guarda (n.º 63/2007, de 6 de novembro e Declaração de retificação n.º 1-A, 2008), é que a GNR é, efetivamente, uma “força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa”, tendo por missão, “no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e proteção, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei” (definida com mais pormenor na Lei Orgânica da GNR - LOGNR). Possui jurisdição em todo o território nacional e também no mar territorial.

Sendo uma instituição com características militares, depende diretamente do Ministro da Administração Interna (segundo o art. 2.º da LOGNR). Em casos excecionais (estado de sítio, calamidade) a sua dependência é entregue ao Estado Maior das Forças Armadas.

Em termos históricos, são de notar dois momentos marcantes para a instituição (cf. Anexo 1): 3 de Maio de 1911, ano em que a GNR se constitui como força de segurança republicana no âmbito nacional, após a queda da monarquia; e 1994, data em que passam a ser integradas mulheres na Guarda com o Serviço Efetivo Normal (SEN) efetuado, inicialmente a partir do curso de praças.

Quanto à estrutura orgânica da Guarda (cf. Anexo 2), é de notar que esta tem vindo a sofrer constantes alterações, por vezes mínimas, mas significativas no funcionamento dos órgãos. A LOGNR, já citada, foi a última alteração a esta orgânica³ e já possui retificações várias e documentos complementares⁴, disponibilizados constantemente aos militares.

Não obstante, é possível referir que, em traços gerais, a mesma é constituída por: estrutura de Comando; Unidades e o Estabelecimento de Ensino - Escola da Guarda. Este conjunto é comandado pelo Comandante Geral, coadjuvado pelo 2.º Comandante e por órgãos de Conselho e de Inspeção. Das Unidades, interessa compreender a estrutura de Comando Territorial (CT), de onde derivam os destacamentos e, conseqüentemente, os

³ A anterior grande alteração à LOGNR foi aprovada pelo Decreto-Lei 231/93.

⁴ O Despacho n.º 3292/2010 incitou à criação de um documento que especificasse e explicasse toda esta nova estrutura, introduzindo retificações.

postos (local de estudo). Existem 20 CT, correspondentes aos distritos nacionais e às regiões autónomas.

O Comando Territorial (comandado por coronel ou tenente-coronel, coadjuvado por 2º comandante), de uma forma genérica, depende diretamente do Comandante-Geral e deve fazer cumprir a lei na área que lhe é designada. Este controla diversos destacamentos (comandados por capitães ou majores) os quais, por sua vez, se articulam em unidades mais pequenas designadas por subdestacamentos ou postos, dependendo do número de efetivos (comandados por sargentos).

As categorias profissionais que permitem a progressão de carreira dos militares da GNR agrupam-se em três grandes fileiras (cf. Anexo 3): oficiais; sargentos e guardas, existindo outras ramificações destas categorias em subcategorias e postos, definidas na LOGNR e no Estatuto Militar da Guarda Nacional Republicana (EMGNR).

Quanto à formação contínua, segundo Guedes (2004) e Moleirinho (2009), a Escola da Guarda, com sede em Queluz, exerce o seu trabalho desde 1993 (então Escola Prática da Guarda), altura em que possuía um Grupo de Instrução em Portalegre e em Aveiro. Recentemente foram criados os Centros de Formação em Portalegre e na Figueira da Foz. A Escola da Guarda proporciona cursos ao nível da formação (cursos de formação de guardas e sargentos e tirocínio de oficiais), especialização (trânsito, fiscal, investigação criminal, instrutores de tiro, formação de condutores, cinotécnico) e promoção (curso de promoção a capitão, curso de promoção a sargento ajudante, curso de promoção a cabo). Para os cursos de promoção, tirocínios e estágios são selecionados os militares com base em critérios de antiguidade, escolha (nomeado por um superior), concurso ou oferecimento (sempre que haja oportunidade o militar pode candidatar-se a uma promoção). Fora do âmbito da escola, na Academia Militar e instituições superiores similares, existem também os cursos de promoção a oficiais superiores e oficiais gerais. Tudo isto, entre várias outras formações, workshops e conferências proporcionadas pela GNR.

4.1. Inserção das mulheres na GNR em números

No que se refere ao ingresso na instituição, segundo o Arquivo Histórico da GNR, nos últimos anos, o número de mulheres admitidas tem aumentado consideravelmente:

Ano	n.º militares admitidas
2005	646 militares
2006	789 militares
2007	793 militares
2008	935 militares
2009	1007 militares
2010	1005 militares

Quadro 1: Evolução do número de militares femininas integradas na GNR (Fonte: Arquivo Histórico GNR e Balanço Social de 2010)

Os balanços sociais de 2008, 2009 e 2010 mostram que a taxa de feminização, num universo de cerca de 24000 efetivos militares e não militares (variável ao longo dos anos devido às flutuações de entradas e saídas), é de:

Ano	Militares	Incluídos não Militares
2008	3,79%	5,08%
2009	4,09%	5,97%
2010	4,34%	6,24%

Quadro 2: Taxa de feminização da GNR (Balanços sociais da GNR – 2008, 2009 e 2010)

É de notar que, no último ano, o aumento da taxa feminina se deveu principalmente à grande vaga de aposentações (sobretudo masculinas), o que aumentou consideravelmente o número de vagas para o curso de guardas e, conseqüentemente, a entrada de uma percentagem superior de mulheres.

No que respeita ao Comando Territorial do Porto, verifica-se que grande parte do efetivo feminino, composto de 92 militares (menos de 10% dos militares do Comando), se encontra, na sua maioria, em posto de guarda (69 mulheres) e em função de patrulha (64,1%), tendo uma antiguidade inferior a 9 anos (64,2%).

Função	N.º efetivos Femininos	%
Patrulha	59	64,1
Comandante PT	1	1,1
Amanuense	13	14,1
Investigação Criminal/ Inquéritos	11	12,0
Técnica Transmissões	2	2,2
Serv. Saúde/Alimentação	6	6,5
Total	92	100,0

Quadro 3: Distribuição do efetivo feminino, segundo as funções desempenhadas

Portanto, numa instituição que até há bem pouco tempo era exclusivamente masculina, foram sendo integradas, a pouco e pouco, mulheres em diferentes valências.

Para conhecer mais a fundo esta instituição, nomeadamente no que concerne à integração feminina, foi realizado um estudo mais aprofundado que respeitou diversos trmites metodológicos que, seguidamente, serão explorados.

5. Método

5.1. Acesso ao terreno e objetivos

De forma a poder dar início ao estudo e aceder ao terreno, foram contactados vários órgãos da GNR, designadamente o Comando de Doutrina e Formação (CDF). Este órgão também foi contactado com o objetivo de compreender o processo de feminização, a partir do fornecimento de dados estatísticos.

O CDF deu ainda o aval ao projeto, sendo escolhido então o local mais apropriado para que o estudo fosse realizado. Os critérios para a escolha do posto foram: ser um posto localizado num dos destacamentos do Comando do Porto; e, ser o posto a integrar o maior número de mulheres.

De seguida, foram realizados contactos com o Comandante de destacamento e do Comandante do posto selecionado para conhecer melhor o funcionamento da instituição e negociar o acesso ao terreno.

A pertinência do estudo surge da necessidade de dar continuidade a um projeto, financiado pela FCT, sobre o processo de inserção feminina em profissões maioritariamente masculinas, tendo-se privilegiado o estudo das forças policiais, designadamente a PSP e os motoristas de transportes públicos de passageiros. No seguimento destas pesquisas, assumimos também como questão central para este trabalho, tentar compreender o que é que acontece quando as mulheres ingressam numa profissão maioritariamente masculina, como a GNR. Para responder a estas questões, estabeleceram-se os seguintes objetivos:

- 1) compreender quais as alterações que existem nas condições de trabalho com o ingresso das mulheres na GNR;
- 2) identificar os questionamentos que emergem ao nível das condições e organização do trabalho;
- e;
- 3) identificar as desigualdades e constrangimentos que possam persistir.

5.2.Participantes

Para a realização deste estudo exploratório, solicitou-se a participação de 14 militares. Destes elementos, sete eram masculinos e sete femininos, de forma a obter não apenas a perspetiva dos elementos femininos sobre a integração feminina e as características do trabalho nesta força de segurança, mas também assegurar que os colegas que com elas trabalham e convivem diariamente pudessem reflectir sobre este assunto.

A média de idades dos participantes é de 32 anos ($M=32$, $SD=2.03$) – portanto, um efetivo jovem -, com uma média de antiguidade reduzida ($M=9$, $SD=1.84$), sendo a antiguidade das mulheres ($M=8.86$, $SD=1.77$) um pouco menor que a dos homens ($M=9.14$, $SD=2.04$).

5.3.Atividades realizadas no âmbito da investigação

Atividades	nov	dez	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set
Negociação do terreno											
Pesquisa Bibliográfica											
Entrevistas											
Transcrição											
Análise dados											
Observação escalador											
Redação											

Quadro 4 – Resumo gráfico das atividades realizadas no âmbito da investigação

Das atividades realizadas no âmbito da investigação, destaca-se o facto de terem sido realizadas 14 entrevistas, cada uma com dois momentos distintos, para evitar alongá-las em demasia, permitir a exploração os conteúdos importantes e garantir a validação de dados já recolhidos. Com duração média de uma hora por entrevista, a quantidade de tempo dedicada à sua transcrição foi de cerca de 60 horas.

Atente-se também à realização de 4 observações junto do escalador, que, de um modo genérico, permitiram, a cada nova observação, restituir dados que levassem a uma compreensão mais profunda da atividade do escalador e as suas implicações.

5.4.Instrumentos de recolha e análise dos dados

Cada participante foi entrevistado segundo um modelo de entrevista semiestruturada (Ramos, 2010), realizada em dois momentos (cf. Anexo 7). Esta entrevista esteve assente

no princípio da descoberta das histórias, prazeres e sofrimentos que os trabalhadores desvendam a partir do seu percurso de vida e da sua atividade de trabalho, por via da visão etnobiográfica e psicodinâmica (Ramos, 2010; Scheller, 1996). A entrevista, pretendia aceder à história de vida e profissional do indivíduo, às condições e constrangimentos do trabalho atual, às perspetivas de futuro e às questões relacionadas com a integração feminina na instituição.

De forma a compreender melhor todas estas questões e restituir mais dados, para maior reflexão, foram utilizados os seguintes instrumentos: INSAT (Barros-Duarte, Cunha, Lacomblez, 2007), Bio-gráfico (Ramos, 2010). Recorreu-se, ainda, à análise de documentos existentes no posto como as escalas de horários. Para complementar a informação relativamente ao tempo de trabalho solicitou-se aos participantes o preenchimento de horários reais, seguida pela devida restituição (dos dados mais relevantes do INSAT e dos horários) e discussão durante a segunda entrevista.

Além das entrevistas com os interlocutores privilegiados neste processo, também foram realizadas entrevistas com o Comandante do Destacamento, Comandante do Posto e escalador, com o objetivo de compreender melhor outros aspetos acerca da instituição (acesso a dados estatísticos, legislação, modos de funcionamento, horários) e mesmo sobre a forma como se processou a integração feminina.

Para efetuar a análise das entrevistas realizadas aos militares, em termos de criação de categorias de análise e de compreensão de relações entre palavras e análise de frequências, foi utilizada a ferramenta informática TROPES versão 6.2, que utiliza um método cognitivo discursivo da psicolinguística (Jenny, 1997; Wolf & Visser, 2005, como citado em Ramos, 2010). Este tipo de análise acaba por ser um importante complemento à análise de conteúdo tradicional, uma vez que permite que o processo interpretativo seja iniciado numa lógica *bottom-up* (a partir da matéria bruta da entrevista) e não a partir de uma categorização definida à priori pelo investigador (*top-down*). A partir dos dados que o programa oferece, pretende-se construir um cenário compatível com as questões de investigação (Ramos, 2010; Valverde, 2006). Não é dispensada, no entanto, uma análise do discurso em si para captar as suas ambiguidades (Valverde, 2006) e especificidades.

Deste cenário, surgiram doze categorias que permitiram compreender quais os aspetos mais importantes a ter em conta na análise: Características de um bom guarda; Características de homens e de mulheres; Conciliação; Condições de trabalho; Estratégias Resultantes da Realização Coletiva da Atividade de Trabalho; Formação; Motivos do ingresso na GNR; Progressão na carreira; Relações profissionais; Saúde e Segurança; e

Vivências da Realização Coletiva da Atividade de Trabalho (mais pormenores, cf. Anexo 8 e 9).

Após a fase de organização do discurso em categorias coerentes, foi realizada uma Análise em Componentes Principais (ACP), através do SPSS PASW Statistics 18.0, que, segundo Maroco (2004, como citado em Valverde 2006) é uma técnica estatística exploratória que reduz um conjunto de variáveis correlacionadas a um conjunto menor de variáveis independentes que são combinações lineares das primeiras, designadas “componentes principais”. Esta permite, assim, dar a conhecer o posicionamento dos grupos de sujeitos (no presente caso por sexo, função, estado civil e ter filhos) quanto às diversas categorias, sabendo quais evocam mais determinada categoria e entre que grupos existem contrastes e similitudes.

Por uma questão de limitações de espaço e para rentabilizar a utilização de outras fontes de informação e análise (i.e. Bio-gráfico, discursos), a apresentação dos resultados da ACP, cingir-se-á àquilo que possui mais interesse para a investigação, evidenciando diferenças entre homens e mulheres (a Conciliação e os Motivos de Ingresso na GNR). Isto permitirá também criar uma organização mais coerente dos resultados, e simultaneamente, enriquecê-los.

6. Resultados e Discussão

De forma a criar uma maior coerência na apresentação do trabalho realizado e evidenciar os pontos chave da investigação, os resultados serão apresentados por grandes temáticas, utilizando as fontes de dados consideradas mais importantes, e articulando-os oportunamente com a respetiva discussão.⁵

6.1.O “posto da era 2000”

“Este é um posto da era 2000”, referiu um dos superiores hierárquicos. E está à vista que o posto, construído recentemente, foi pensado para poder albergar mulheres no seu interior. Na verdade, possui as condições de higiene e privacidade necessárias (camaratas, quartos de banho) para que seja possível ter um número considerável de mulheres.

Os militares referem-se a este como um posto que possui todas as condições para todos (embora os patrulheiros considerem necessitar de espaços próprios para completar o expediente), mas principalmente para as mulheres.

Com efeito, a grande maioria dos postos são de dimensões inferiores, e com condições, por vezes, indignas para qualquer militar. Na maior parte desses postos, o que se considera é que as mulheres só poderão aí exercer funções se a sua residência for próxima do local de trabalho.

Voltando ao local de estudo, pode-se referir que o efetivo, no total, é composto por 37 militares, dos quais 19% são mulheres. É também de realçar que grande parte destes possui, em termos de classificação hierárquica, o posto de guarda e função de patrulha (22 elementos masculinos e quatro femininos). Os restantes encontram-se em funções de inquérito (quatro elementos masculinos), expediente (dois femininos), serviços administrativos (dois masculinos e um feminino) e comando (dois masculinos). O efetivo possui uma média de idades de 32,65 anos ($N=37$, $SD=5.29$) e, a maior parte, menos de dez anos de serviço.

⁵ Fontes não utilizadas diretamente neste capítulo serão remetidas para anexo e devidamente sinalizadas.

Após a caracterização de todo o efetivo do posto, convém especificar um pouco mais alguns dados relativos aos participantes no estudo – sexo, estado civil, número de filhos e função atual. Tais dados são ilustrados pelo seguinte quadro:

Sujeito	Sexo	Estado Civil	Número filhos	Função atual
1	Feminino	Casado	1	Expediente
2	Feminino	Solteiro	0	Patrulha
3	Feminino	Casado	2	Secretaria
4	Feminino	Solteiro	0	Patrulha
5	Feminino	Solteiro	0	Patrulha
6	Masculino	Casado	1	Secretaria
7	Masculino	Casado	2	Patrulha
8	Feminino	Casado	1	Expediente
9	Masculino	Divorciado	0	Patrulha
10	Feminino	Casado	0	Patrulha
11	Masculino	Casado	0	Patrulha
12	Masculino	União de Facto	0	Patrulha
13	Masculino	Solteiro	0	Patrulha
14	Masculino	Casado	0	Patrulha

Quadro 5: Dados dos participantes relativos ao sexo, estado civil, número de filhos e função atual

De salientar que, atentando ao quadro 5, quanto às funções que desempenham, dez elementos encontram-se na patrulha, dois na secretaria (um dos elementos feminino) e dois elementos femininos em expediente (destacando-se por estarem ao abrigo da licença de amamentação). Dos oito militares casados, é de salientar que quatro destes formam dois casais: um casal tem um filho, e o segundo casal, dois filhos. Há, ainda, outro elemento feminino com um filho.

6.2. Percursos profissionais

De modo a analisar o percurso profissional destes militares, propriamente dito, tomaram-se em consideração as informações dos Bio-gráficos.

Foi possível verificar que vários destes militares exerceram uma ou mais atividades económicas antes de ingressar na GNR, sendo que alguns exerceram funções militares (cinco elementos masculinos e um feminino) e/ou atividades de comércio e serviços (cinco femininos e seis masculinos) e/ou indústria e distribuição (um feminino e dois masculinos).

É de salientar que, os militares entrevistados, eram originalmente provenientes de diversas regiões do país, principalmente do norte: norte litoral (cinco elementos masculinos e cinco femininos); norte interior (dois masculinos e um feminino) e Alentejo (1 feminino).

Na fase de concurso à GNR, grande parte (dez militares entrevistados) conseguiu entrar à primeira tentativa, a par dos restantes que entraram à segunda e/ou tentaram também outros concursos. Simultaneamente, alguns concorreram também a concursos da PSP e guarda prisional, tendo optado antes pela GNR por terem obtido uma vaga.

O ingresso deu-se em média aos 24 anos ($SD=1,82$), com os homens a entrarem ligeiramente mais tarde ($M=23,14$; $SD=1,77$) que as mulheres ($M=22,71$; $SD=1,98$).

O curso de formação de guardas teve a duração média de nove meses, sendo que, a maior parte, por uma questão de proximidade, frequentou o curso em Aveiro.

Quanto às colocações (em média cada militar teve duas a três colocações) que se seguiram ao estágio de sensivelmente três meses (normalmente próximo de casa), pode-se dizer que a primeira colocação teve uma duração muito variável, em meses, ($M=12$; $SD=13,47$), mesmo comparando homens ($M=17,14$; $SD=15,44$) e mulheres ($M=19,86$; $SD=12,25$). O intervalo entre a primeira e última colocação revela-se menos variável ($M=27$; $SD=12,77$), denotando-se um intervalo mais variável e elevado, entre a primeira e a última colocação, para as mulheres ($M=31,71$; $SD=16,2$) que para os homens ($M=27,43$; $SD=8,98$).

É importante focar a questão do tempo dispendido nas primeiras colocações já que estas são sinónimo, não apenas do primeiro contacto com a profissão, mas também de estar longe de casa e da família durante um tempo considerável – entre um a dois anos -, como foi possível constatar, pelo número e tempo das colocações.

O estar longe de casa nos primeiros tempos (e mais tarde, também, para quem progride na carreira) é um aspeto generalizado da profissão, que afeta principalmente quem reside no norte (como é o caso dos participantes), pois as primeiras colocações são sempre realizadas na zona sul do país, onde existe efetivo mais reduzido e de carácter temporário. Conquistar uma colocação que seja mais próxima de casa, mas não totalmente, nos primeiros tempos, pode acontecer, se a média do curso for considerável.

No presente caso, só depois de duas ou três colocações, é que maior parte dos militares conseguiram instalar-se perto de casa. Contudo, ainda três militares masculinos e um feminino esperam conseguir uma colocação próxima das suas residências.⁶

Entretanto, ao longo deste percurso, os militares exerceram entre uma a quatro funções diferentes, iguais ou diferentes da função desempenhada atualmente, entre elas: patrulha,

⁶ Apesar de 1 militar masculino e 1 feminino já a terem conquistado anteriormente, perdendo-a na sequência de uma reestruturação da GNR que ocorreu em 2007.

guarda, secretaria, EII, diligências, expediente. Não se verificaram diferenças entre homens e mulheres na quantidade de diferentes funções desempenhadas.

Vários militares realizaram alterações de funções por diferentes motivos: doença temporária (um militar masculino); substituição de colega na secretaria (um militar feminina); proposta do comandante para integrar serviço de secretaria (um feminino e um masculino). Outros, a maior parte do tempo, mantiveram-se em funções de patrulha.

Exceccionalmente, as duas militares que tiveram filhos recentemente, tiveram de ser integradas nos serviços de “interior”, ou de secretaria, durante quatro meses, na sequência da sua gravidez (tendo em conta que uma terceira já se encontrava nestas funções). Os maridos destas militares, que pertencem também ao posto, usufruíram do período de licença parental, articulando-o com a licença maternal das esposas.

Depois do parto e da licença, as militares foram integradas em função de expediente (que incluem, por exemplo, realizar intimações aos indivíduos para comparecer nos tribunais). A respeito da gestão que no posto foi realizada para permitir a recolocação das militares com filhos, uma militar expõe o seguinte:

“Eles tentam, mas... eu acho que a mulher ainda é vista... às vezes somos vistas um bocadinho como aquela coisa que está ali e que eles não sabem muito bem o que é que hão-de fazer. E eu acho que às vezes, por exemplo, esta situação das duas colegas que tiveram os filhos. O comandante de posto não sabia o que havia de fazer com elas. Quer dizer, estão aqui duas pessoas que não podem andar à linha [patrulha], mas também não as pode pôr na secretaria porque está cheio ou nos inquéritos... Vão resolver expediente, fazer aí uns papéis para a rua, passar 6 horas. Acho que esta instituição ainda não sabe muito bem o que é que há-de fazer connosco, mais essa situação.” (5 F, 1.^a entrev.).

Os superiores, por sua vez, igualmente se expressam, afirmando que este tipo de situações, num posto que possua demasiadas mulheres, pode comprometer o serviço operacional, já que tal serviço exige uma disponibilidade total por parte dos militares:

“Para mim, a questão é esta: eu aqui no posto tenho sete mulheres. Não as posso ter todas em serviços administrativos, porque já estão preenchidos, e portanto não pode ser... A que está a realizar esse trabalho... só pelo facto de ter sido mãe e estar a amamentar os filhos... portanto... tive que lhe arranjar outro tipo de serviço. Antes de ser mães faziam os serviços [de patrulha]. Depois, evocaram a razão: primeiramente, gravidez de risco; depois, licença por maternidade - 4 meses; e depois, após isso, digamos, a necessidade de amamentar os filhos. Ou seja, dá um período de 3 anos. Em que há redução de horários, é reduzido o horário, ou seja, ficam dispensadas de fazer os serviços noturnos, e outros tipos de serviços, o que não é compatível com o serviço territorial. Porque alguém à noite tem que trabalhar... Ou seja, há prejuízo para o serviço. É por isso que eu sou a favor das mulheres nos postos territoriais, mas até um limite de 10%. O máximo! Que é para salvaguardar essas situações. Imagine as sete mulheres que eu tenho aqui, pelo menos três são mães, são todas mães nesse regime. Imagine as outras quatro...” (superior hierárquico).

Provavelmente por essa razão, tal como Pruvost (2007) também verificou nos seus estudos, a proporção das mulheres a integrar a instituição apesar de estar a aumentar, não garante um equilíbrio relativamente aos homens. Tal remete para eventuais mecanismo

informais de limitação dos acessos às mulheres, que se juntam ao baixo número de mulheres concorrentes. Este é um facto que acontece transversalmente nas forças de segurança, uma vez que se constata percentagens de feminização das funções policiais que não ultrapassam os 7,3% na PSP e os 4,09% na GNR (dados comparativos de 2009, embora entretanto tenha aumentado ligeiramente). O seguinte testemunho dá conta da diferença entre o número de homens e mulheres admitidos nos cursos de guardas:

“Tenho a certeza que na seleção inicial eles nunca deixariam passar, se bem que tem aumentado, não é. No meu ano éramos 300 mulheres, se calhar este ano já são 400. Tem vindo a aumentar gradualmente, mas, no meu ano, nós éramos, sei lá, 2000, eram 100 mulheres em 1900 homens. Nunca muda muito, é sempre por aí. Há sempre uma percentagem muito inferior de mulheres.” (5 F).

A baixa taxa de feminização da GNR concorre também, de certa forma, para o facto de as mulheres se encontrarem espalhadas por diversas funções e especialidades (cf. quadro 3), nomeadamente no serviço operacional de patrulha e em funções de comando e até na investigação, podendo aceder a todas as especialidades.

Isto denota que as mulheres tiveram de recorrer a diferentes estratégias para se adaptar à instituição (Caroly, Lorient & Boussard, 2006; Castelhana, 2008; Pruvost, 2007), ingressando em funções que se associam mais ao estereótipo das mulheres como as funções de “interior” (umas permanentemente e outras durante períodos específicos como a gravidez, licenças de maternidade e aleitamento), enquanto que outras abraçam funções “mais operacionais”, optando por continuar no serviço de “rua”:

“Depois fui colocada aqui [no posto]. Ao fim de algum tempo, o comandante que estava cá deu-me oportunidade, deu-me a oportunidade de todas que se pode ter, costume dizer assim, e é verdade. Perguntou-me se eu queria ficar nos inquéritos, eu não quis. Se eu queria ficar na secretaria, eu não quis. Se eu queria ficar na escola segura, eu não quis. Até que ele me disse: Quer continuar na rua? E eu disse: Quero, para já sinto-me bem. E ele [disse]: mas se calhar depois não vai ter estas oportunidades. Eu sei, acredito que sim, mas para já é o que eu gosto de fazer e é na rua que vou continuar. Até aos 40 acho que ainda consigo.” (4F, 1.ª entrev.)

Os elementos femininos também se têm integrado em funções de especialidade (expediente, apoio à vítima, investigação criminal, chefias...), onde as mulheres podem dar um contributo especial, pela inovação que introduzem na forma de realizar as atividades e, pelo facto de só elas poderem realizar certas operações. Veja-se o caso de uma militar que foi temporariamente recrutada para os serviços do Núcleo de Investigação Criminal (NIC):

“Escolheram-me por ser boa profissional, penso eu. É o que eles me dizem (...) Mas primeiro foi por ser uma mulher. Depois é que eu cheguei por causa das competências. Em primeiro lugar foi por causa de ser mulher. Aqui no NIC foi. Lá em baixo não [EII – Equipa de investigação e Inquérito]. (...) Está bem que era para desenvolver um trabalho que havia muitas mulheres, pronto. Às vezes é escolhida uma mulher para o NIC.” (10 F, 2.ª entrev.).

O percurso dos militares não se compõe apenas pelo ingresso. Mesmo antes do ingresso, há um conjunto de motivações que levam à decisão de enveredar pela GNR. E, logo após as provas de ingresso, é a vez do curso de formação de guardas. Mais tarde, já colocados há algum tempo numa unidade, surge, ou não, a vontade de progredir profissionalmente. Aspetos também importantes do percurso profissional que serão analisados de seguida.

6.2.1. Motivos para o Ingresso na GNR

Para ingressar na profissão, os militares tiveram de tomar uma decisão, ditada por diversos motivos subjacentes. Analisam-se, de seguida, os principais motivos que pesaram na sua decisão, relatados nas entrevistas realizadas e analisados através da análise de conteúdo sujeita a uma ACP.

Segundo o gráfico 1⁷, na primeira dimensão (42,68% da variância explicada), existe efetivamente uma maior frequência de referências das mulheres aos motivos de atratividade da profissão, por oposição aos homens, que se referem mais à estabilidade do trabalho e à influência de outros. Também os militares que trabalham na secretaria se situam numa posição de estabilidade, opondo-se aos militares de expediente que citam mais a atratividade. São os divorciados que mais citam a atratividade, ao passo que são os em união de facto que mais se referem à segurança no emprego.

Logo, como se acabou de constatar, os diferentes grupos de militares referiram com mais ênfase motivos para o ingresso na profissão de foro aparentemente mais intrínseco – a atratividade da profissão –, e outros de foro mais extrínseco – nomeadamente a segurança económica obtida, e também a influência de familiares. Destaca-se o facto das mulheres terem referido com maior frequência que os homens, e com resultados significativos, a atratividade da profissão, o “sonho de criança”, como lhe chamaram, como fator determinante na sua escolha. Tais resultados assemelham-se aos obtidos por Pruvost (2007).

⁷ Para aceder à restante análise da categoria em ACP cf. Anexo 9.2.

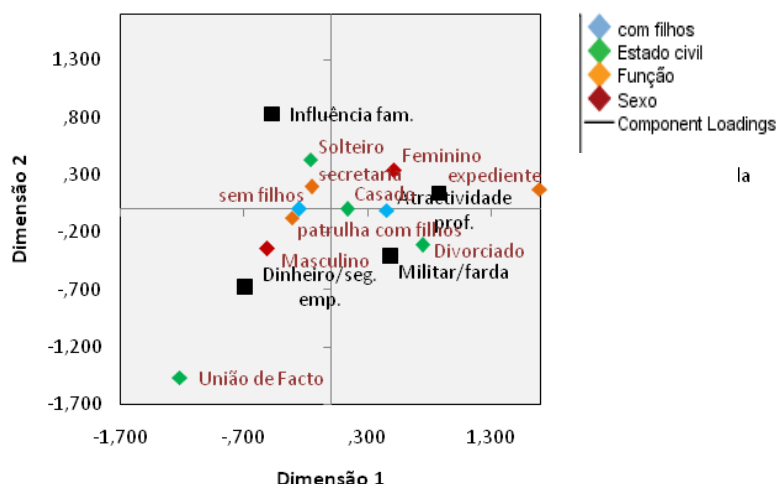


Gráfico 1 – representação gráfica das dimensões encontradas na ACP com o posicionamento das subcategorias dos Motivos de Ingresso na GNR e das variáveis suplementares (sexo, função, estado civil e filhos).

6.2.2. As primeiras “patrulheiras”

A integração de algumas das militares entrevistadas foi um momento importante pois revestiu-se de novidade, curiosidade e admiração por parte de todos os que as acompanharam, colegas e cidadãos. Há 10 anos atrás não existiam mulheres na GNR, pelo menos ao nível da grande maioria dos postos, em funções operacionais. Estas mulheres foram as pioneiras nesta demanda:

“No Alentejo não caiu uma mulher de paraquedas... caíram seis. Não foi só uma, foram seis. Então aquilo foi um bocado complicado, foi tão complicado que até fizeram uma entrevista. Hei, mulheres aqui na Guarda, bota entrevista com fardura. Tenho lá a coisa fardada com o chapéu. Ai veste o blusão. Vista, vista. Não, assim. Parecia uma modelo, ah? Espectáculo. Nunca lá tinham visto mulheres, aquilo para eles era novidade...” (2 F, 1.ª entrev.).

“Fantástico, as pessoas eram fantásticas, superprofissionais, algumas... atenção, eu fui recebida de farda n.º1⁸. Ainda não tinha entrado no posto e houve um militar que se virou e disse: Mulheres na Guarda? Aqui neste posto não há lugar para mulheres.” (...) Para eles, foi uma experiência nova e agrada-me imenso que eles tenham aquele carinho por nós depois de sermos as primeiras mulheres com quem eles contactaram a nível de trabalho” (10 F, 1.ª entrev.).”

No fundo, embora inovadora, esta integração não representou dificuldades acrescidas para as mulheres, o que é demonstrado pela sua satisfação inicial. Tal pode ter sido facilitado pelo facto de já existirem mulheres noutros ramos, nomeadamente policiais. Este é o caso da PSP, que passou a integrar mulheres muito antes (em 1972). Assim sendo, verifica-se uma aceitação cada vez mais positiva das mulheres em instituições

⁸ Indumentária oficial utilizada especialmente em actos cerimoniais ou recepções. Existem diferenças entre a farda masculina e feminina ao nível do capacete (o das mulheres tem aba) e o dólman (ou casaco que no caso do modelo feminino possui gola, ao contrário do masculino).

maioritariamente masculinas, relativamente à integração das primeiras mulheres (Caroly, Lorient & Boussard, 2006; Castelhana, 2008; Pruvost, 2007).

6.2.3. O impacto do Curso de Formação de Guardas

Como se verificou anteriormente, nos percursos profissionais, apenas 5 homens e 1 mulher estiveram ligados a atividades militares antes de ingressar na GNR, o que facilitou de alguma forma a sua integração nesta profissão. Os restantes, não tendo tido qualquer contacto prévio com este meio, acabaram por referir, nalguns casos, dificuldades de adaptação ao regime militarizado, ao qual gradualmente acabaram por se ajustar, como é possível aferir pelos seguintes testemunhos, o primeiro de uma militar que teve experiência militar prévia e outro de um militar sem essa experiência:

“E pronto, e de vez em quando tínhamos instrução militar que era mais puxado um bocadinho, mas eu costumava dizer às colegas: olha isto comparado com o que eu já passei não é nada, não é. Isto é um dia, estás aqui nem um dia, são umas horas. Eu estive assim três meses, por isso, pensa nisso, que logo à noite já não custa nada. Vamos estar um bocadinho doridas mas amanhã já não é nada. Vamos estar sentadas numa secretária com o código penal na mão a ler e se fosse no exército, amanhã andavas aí a enrolar para a frente e a enrolar para trás. É diferente.” (4 F, 1.^a entrev.)

“É assim, se calhar a primeira e a segunda semana tive um bocado de dificuldades no aspeto militar porque não, eu nunca dei tropa e não sabia como é que funcionava... tem lá certas coisas que a nível militar... posturas que eu não estava habituado e nem sabia tê-las.” (7 M, 1.^a entrev.).

De resto, a formação não representou dificuldades adicionais, a não ser nalgum aspeto mais particular (e.g. maior dificuldade em certas matérias teóricas que envolvessem legislação, história ou línguas).

Não obstante, uma questão a apontar é a não adequação do tempo de instrução, das matérias e das formas de ensino (essencialmente teórico) às necessidades reais dos militares no exercício da sua atividade.

6.2.4. Progressão na Carreira⁹

No que diz respeito à progressão na carreira, quase todos os militares falaram de razões para a não progressão, no caso, vertical.

Na hora de progredir pesam as saudades de casa, a distância, a vontade de permanecer. Isto porque, o tempo que passaram longe de casa nas primeiras colocações fá-los repensar se valerá realmente a pena o esforço de ficarem novamente deslocados.

“Não, progredir não, na Guarda... não dá. É assim: ou uma pessoa progride no início da carreira, quando está para longe, ou então, depois de estar perto de casa é um risco. Não me apetece andar outra vez para

⁹ Cf anexo 9.3 para consulta da ACP e o anexo 8 para verificar análise das categorias

a frente e para trás e vir a casa uma vez por mês. Não. Penso que gosto da minha família, os meus pais já não são propriamente jovens, e não quero estar longe deles, da minha família e dos meus amigos. Tenho pena, se calhar... tem que se optar. Ou uma coisa ou outra. Eu faço o que gosto. Gostava de progredir? Gostava. Agora... as coisas ... a progressão arrasta outras coisas que eu não quero. Nem sequer quero arriscar, por isso...” (4 F, 2.^a entrev.)

Também muito determinante é o facto dos cursos de cabos e sargentos possuírem poucas vagas e exigirem médias elevadas, impedindo logo à partida a progressão. Vários tentaram uma ou várias vezes estes concursos, sem sucesso (uma vez – 5 homens; várias vezes – 1 mulher).

Para uns, este conjunto de fatores deitaram por terra qualquer ambição enquanto que outros ainda tentam a sua sorte (4 homens e 1 mulher referiram a vontade de progredir).

Apenas uma militar está prestes a progredir, pois já terminou o curso, o que para ela poderá vir a constituir um problema de conciliação, pois tem um filho e o marido encontra-se indisponível para a auxiliar.

Por outro lado, é de referir que, uma das militares, em vez do desejo de progredir verticalmente, deseja mudar de função novamente, ou seja, ir para o NIC.

6.3. Tempos como fonte de desigualdade

Para compreender como os tempos de trabalho podem representar um foco central nesta profissão no que respeita à caracterização da atividade e mais concretamente da conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, é necessário compreender todo um conjunto de regras, decisões e ações que originam os tempos de trabalho desta atividade. Compreender como os militares gerem toda a irregularidade adjacente é igualmente premente.

6.3.1. A regulação do serviço diário no posto

O posto funciona durante 24 horas por dia, todos os dias, e existem serviços que devem ser permanentemente assegurados: as patrulhas de ocorrências (23h-7h; 7h-15h; 15h-23h) e o atendimento (1h-9h; 9h-17h; 17h-1h). Existem ainda as patrulhas de 6h, que podem variar em quantidade e horário consoante a necessidade de serviço, a hora do serviço designado, o tipo de serviço, entre outros (o mesmo acontece com as patrulhas de 4h anexas a gratificados). Normalmente, a patrulha de 6h que se mantém mais ou menos permanente é a patrulha 22h-4h, para apoio da patrulha de ocorrências noturna (salvo

quando existe um efetivo reduzido). Todos estes serviços são praticados pelos patrulheiros de forma rotativa, tendo de existir sempre, pelo menos, um militar para atendimento (que pode ser apoiado por outro militar) e dois militares para a patrulha¹⁰.

Já os serviços de secretaria (9h-17h ou 8h-12h; 14h-20h), de inquéritos (9h-17h) e de expediente (8h-14h; 14h-20h) funcionam sempre num horário diurno.

Todos os serviços a cumprir diariamente são apresentados numa escala, que só é dada a conhecer aos militares no dia anterior, à tarde. Portanto, são horários elaborados com muito pouca antecedência, o que gera diariamente incerteza em relação ao que vai acontecer.

6.3.2. Os desafios da conciliação face aos horários irregulares

Com um efetivo reduzido e com tais horários para cumprir, os militares, nomeadamente os patrulheiros e patrulheiras, são levados a praticar horários demasiado irregulares que comprometem, muitas vezes, a gestão da sua vida, causando incómodo substancial. Os dados do INSAT revelam, primeiramente, problemas como a gestão das horas de sono e da ultrapassagem das horas normais de trabalho:

Constrangimentos relacionados com os horários de trabalho	Homens	Mulheres	Total
Ter que dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho	6	6	12
Ter que ultrapassar o horário normal de trabalho	6	7	13
Causa-me incómodo ter que suprimir ou tomar as refeições a horas pouco usuais ou nem realizar a pausa por causa do trabalho ¹¹	M=1.86; SD=.69	M=3.71; SD=2.62	M=2.7; SD=2.08
Causa-me incómodo ter que ultrapassar o horário de trabalho	M=1.86; SD=.90	M=3.29; SD=2.63	M=2.5; SD=2.03

Quadro 6: Constrangimentos e perceção de incómodo relacionados com os horários de trabalho, expressos pelos participantes, no preenchimento do INSAT.

Revela também, uma difícil gestão, nem sempre bem sucedida entre o trabalho e a esfera familiar. Senão, atente-se aos seguintes resultados:

Conciliação entre o trabalho e a vida fora do trabalho	Homens	Mulheres	Total
O meu n.º de horas de trabalho reais, em média, por semana, é...	49,71	46,86	48,29
Nem sempre concilio a vida de trabalho com a vida fora do trabalho	4	6	10
O tempo (min.) que ocupo, por dia, em tarefas domésticas e de apoio	240,00	342,86	291,43

Quadro 7: Indicadores da capacidade de conciliação entre o trabalho e a vida fora do trabalho dos militares, no preenchimento do INSAT

É de notar que as mulheres revelam uma média superior no que respeita aos minutos dedicados às tarefas domésticas, mostrando que elas necessitam de uma maior capacidade de articulação para gerir os dois contextos, que nem sempre é bem sucedida. Mas,

¹⁰ Os militares da secretaria também podem fazer o atendimento.

¹¹ Média dos itens, relativos a uma escala de 1 (muito incómodo) a 7 (nada incómodo).

simultaneamente, demonstram uma média menor de horas de trabalho referidas (média afetada pelas mulheres que realizam serviço de expediente de 6h). No entanto, verifica-se que, para todos, as horas de trabalho ultrapassam o que será o comum (40h), e isso evidentemente afeta a gestão das diferentes esferas da vida.

Complementarmente, para revelar o que os militares, através do seu discurso demonstravam fazer a respeito das dificuldades de conciliação inerentes aos horários irregulares, foi ainda realizada uma ACP no que respeita a cinco subcategorias subjacentes à conciliação: articulação de atividades extra trabalho (AET), dificuldades, equilíbrio, estratégias a nível pessoal, estratégias a nível profissional.

O gráfico 2¹² sugere que as mulheres se referem mais às dificuldades de conciliação e equilíbrio que os homens, ao passo que estes se referem mais às estratégias profissionais e AET - relativamente à primeira dimensão (que explica 47,44% da variância). Os casados e em união de facto também são aqueles que se referem mais às dificuldades e equilíbrio, por oposição aos restantes que referem mais às estratégias a nível profissional e AET. Os militares com filhos também se referem mais às dificuldades e equilíbrio, enquanto que os que não têm filhos se referem mais às estratégias a nível profissional e AET.

Quanto à segunda dimensão, salienta-se a maior referência por parte dos militares com filhos e funções de expediente e secretaria a estratégias a nível pessoal.

Consideram-se então aqueles que claramente se baseiam nas estratégias profissionais para poder realizar e estar presentes em diversas atividades, ao passo que outros revelam também preocupações ao nível do equilíbrio e dificuldades, bem como no uso de estratégias mais pessoais, que as militares com filhos acabam por referir mais.

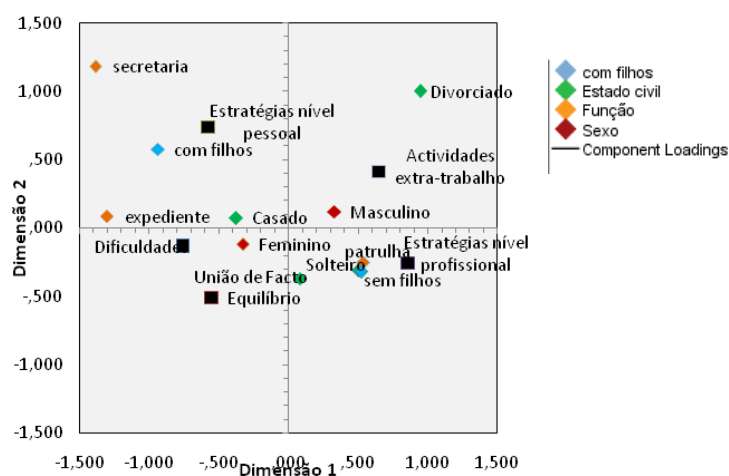


Gráfico 2 – representação gráfica do posicionamento dos diferentes grupos - sexo, função, estado civil e número de filhos - relativamente às dificuldades e estratégias de conciliação, a partir de uma ACP.

¹² Os restantes dados da análise podem ser consultados no anexo 9.1.

6.3.2.1. Discursos sobre conciliação

Atentando ao discurso em si, é possível ver com mais pormenor que os horários praticados exigem um equilíbrio extraordinário e que impõem dificuldades para combinar ou marcar um compromisso. O facto dos serviços escalados apenas serem conhecidos com muito pouca antecedência, complicam ainda mais a conciliação.

Há, no entanto, uma tentativa por parte dos militares de poder estar presentes em diversas atividades extra-trabalho (estar com os amigos, praticar desporto...) e, muitas vezes com a família. Para isso, vários se socorrem de estratégias profissionais, ou seja, das trocas de serviço entre colegas (realizadas tanto por homens como por mulheres), o que pressupõe a necessidade de ajustamentos individuais para facilitar a conciliação:

“Mas, essencialmente, eu acho que 80% das trocas que se fazem aqui é por causa de estarmos com as pessoas, com os companheiros, a esposa ou seja o que for, normalmente é por aí. Ou com os filhos, acontece muito. Há pessoas que têm filhos, ao trabalhar por turnos não é fácil. Vê-se. Isso aí... depois tentam pedir a um, pedir a outro... não sei... a fazer troca para estar, para os filhos terem alguém para estar em casa àquela hora. Não é fácil.” (5 F, 2.^a entrev.).

O seguinte exemplo demonstra um dos aspetos em que as trocas se tornam importantes para os militares: realizar serviços compatíveis com os horários dos transportes públicos e que permitam, conseqüentemente, não sair demasiado cedo de casa e poder estar à noite em casa.

“Troco, e é fácil de perceber, porque é assim... tenho namorado, mas quase todas as pessoas trocam, em geral... ou namoramos ou somos casados, ou vivemos em união de facto. E aquelas pessoas que não têm... têm mais desprendimento emocional, se calhar até lhes compensa mais fazer noite e andar o dia todo aí, coiso. Eu como gosto muito de dormir acompanhada... eu e no geral... há quem goste de fazer noites, e eu não, e faz-se ali um acordo: faz a minha noite que eu faço o teu serviço. Pronto, e 7h-15h que é o caso aqui, que é um caso estranho de trocar... trocar 7h-15h por 9h-17h é um bocado estranho... até vou trabalhar mais tarde e não sei quê. É que como tenho que apanhar o metro, chego aqui às 7h, 7h menos 3, 7h menos 4. Para entrar às 7h é um bocado complicado de levantar muito cedo. E, assim, se trocar para 9h-17h é igual, é-me indiferente. Se calhar para o colega até lhe dá mais jeito, e a mim, não tenho que chegar aqui em cima da hora, não é.” (2 F, 2.^a entrev.) (ex. anexo 10 – dia 22/3)

Outras trocas permitem efetuar serviços que possibilitem a articulação com atividades extra-trabalho, por exemplo, praticar desporto ou dar aulas num ginásio:

“Normalmente o meu horário, se puder é das 5h às 9h. Das 5 da tarde até às 9 da noite estou lá [no ginásio]. Para auxiliar o pessoal. (...) É. Já estou a pensar agora terça-feira... terça-feira tenho que trocar tal. E depois troco as minhas folgas. Imagine: se tiver a minha folga à segunda, troco para terça-feira a minha folga. Depois faço uma jogada assim. Imagine: estou quarta-feira de folga para ir para lá quinta, porquê, porque na terça ia estar 7h-15h, depois vou fazer noite, e depois na quinta-feira estou de folga. Já faço três dias ali onde das 5h até ao outro dia estou livre. O importante é estar mais ou menos das 5h até às 9h livre. Depois posso entrar à noite, fazer noite.” (M9, 2.^a entrev.)

Nas estratégias profissionais, incluem-se também os mecanismos legais existentes no trabalho (i.e. licenças, requerimentos), utilizados principalmente pelas mulheres:

“E eu sou o único apoio do meu filho. E depois tive de meter o requerimento à Guarda, falei com a psicóloga para saber o que poderia fazer, em virtude de o meu marido não ir dar apoio à criança, o que é que eu podia fazer e ela disse: olhe, faça um requerimento assim, assim, para aqui para o comando do Porto... fiz um requerimento. Depois, fui lá ser ouvida por ela, ela viu a minha situação familiar e tal, e pronto. A nível do seu requerimento isto vai ser deferido. Prontos. E eu meti lá um horário estipulado, não é, um horário que me permitia, e dentro do código de trabalho, o horário que me permitia a mim trabalhar e dar, no entanto, o apoio ao meu filho. “ (8 F, 2.^a entrev.).

Em determinadas circunstâncias, os militares que têm filhos, tentam também recorrer à família, a amigos ou instituições para cuidar dos filhos, como no caso desta militar:

“Pode acontecer, por exemplo, ao ir buscar os meus filhos. Eles, neste momento, não estão numa creche nem no infantário, estão numa ama, portanto ainda não tenho aquele problema de se chegar mais tarde meia hora ou...mas, por exemplo, este ano, em Setembro, o meu filho mais velho vai para o infantário. Se ele vai ter horário, já me vai custar, já vou ter de pedir a alguém ou assim, por exemplo, se eu tiver alguma coisa e sair mais tarde e ter que ir buscar o miúdo. [...]” (3 F, 2.^a entrev.).

Ou então, muitas vezes, dentro dos casais, se não houver outras opções, acabam por se auxiliar mutuamente, ocasionando, no entanto, desencontros, como verificou igualmente Lesnard (2006):

“Pois isso é verdade. Porque a esposa também trabalha aqui e há dias em que eu saio de casa ela fica, depois ela vem entrar da parte de tarde e eu vou para casa. E há esses desencontros.” (6 M, 2.^a entrev.).

“E outra vantagem, lá está, é não fazer as noites. Porque se fizéssemos os dois as noites e se calhássemos os dois à noite, não é, com quem é que eu deixava os miúdos? É complicado. (...) Se não estiver eu está o pai, se não estiver o pai estou eu.” (3 F, 2.^a entrev.).

6.3.3. Os tempos de trabalho: o prescrito e o real

De facto, a irregularidade dos horários torna-os tão complexos aos olhos quem não os conhece, que surgiu a necessidade de aprofundar o conhecimento dos seus mecanismos.

Tornou-se importante realizar tal aprofundamento, pois, sem o conhecimento das origens dos horários (regras gerais e escalamento), ou seja, da sua construção, não seria possível: detectar as causas dos constrangimentos causados pelos horários atípicos; o porquê de ser de determinada forma e não de outra; o porquê da sua aplicação; de que forma afetam efetivamente os militares; e, especialmente, identificar, no meio de toda a complexidade, regras específicas, explícitas e implícitas, para escalar as militares femininas (se aplicadas).

Para desvendar aquilo que pareciam questões incompreensíveis, a análise da atividade real do escalador tornou-se um elemento chave, sendo um fator elucidativo. Um fator que se constitui como uma prescrição para outros militares, que, da melhor forma possível, tentam contornar os constrangimentos causados pelo escalamento.

Mas antes de avançar para a atividade do escalador em concreto, é necessário, então, conhecer outros aspetos mais abrangentes, que também afetam os horários.

Um destes aspetos é, o facto de, numa profissão como a de militar da GNR, o serviço ter que ser assegurado permanentemente já que deve cobrir 24 horas por dia e 7 dias por semana. Consequentemente, o militar fica obrigado a outro aspeto: cumprir as exigências do serviço, o qual se encontra em primazia em relação a tudo o resto. Tal implica, então, que os militares estejam sempre disponíveis, o que, aliás, está previsto na sua condição militar (prevista no EMGNR).

A partir destes princípios fundamentais, que sempre regeram o serviço dos guardas, foi sendo necessário, por parte da instituição, ir reformulando, ao longo do tempo, a atribuição de serviços diários e das folgas, havendo uma progressiva diminuição das cargas horárias do serviço operacional, sem prejudicar estes princípios. Observou-se, então, a necessidade de criar regras gerais que permitissem orientar a prestação do serviço diário para toda a instituição, permitindo as devidas particularidades consoante os locais de atuação.

É de destacar do quadro 8 (comparativo das regras gerais com o que é praticado no posto) que as práticas do posto vão para além do prescrito no sentido em que, por exemplo, apesar do respeito pelos serviços obrigatórios de 8h, os horários em que são praticados foram sofrendo alterações devido às características do serviço. Ou seja, por exemplo, o facto de existirem muitos acidentes por volta das 9h, obrigava os militares do primeiro turno a estender muito a sua hora de serviço. Agora que o segundo turno inicia às 7h, são estes que tomam conta desses acidentes, dentro do seu turno.

Por sua vez, a atribuição ou não de serviços de 6h está prevista mas não é especificada, pelo que é o posto a definir a quantidade e os horários, consoante o serviço. Além disso, o facto de existir um número reduzido de elementos no posto face às necessidades do serviço, leva a que, por um lado, não haja patrulhas com pelo menos três militares mas sim com apenas dois e, por outro lado, obriga a que os patrulheiros realizem não apenas patrulhas mas também atendimentos. Mais um aspeto a relevar são as folgas, que, apesar de regulamentadas e cumpridas na maior parte das vezes, podem ser negadas a qualquer momento em prol do serviço.

O prescrito pelas regras gerais	O real do posto
Patrulhas: <ul style="list-style-type: none"> • 8 h ininterruptas ou repartidas (4 h -patrulha mais gratificado, tribunal ou outro serviço);¹³ • Serviço 8h + gratif. → regime voluntário • 6 h ininterruptas; 	Os serviços de 8h são basilares para o posto e os de 6h são aleatórios e prescindíveis; Registo dos que realizam serviços 8h + gratificados;

¹³ Até 1998 existiam serviços de 24 horas com 24 horas de descanso e outros de 8 horas;

OC têm sempre 8 h e devem existir 3 por dia; ¹⁴	Horários do posto (23h-7h; 7h-15h; 15h-23h) a partir do padrão (1h-9h; 9h-17h; 17h-1h) ¹⁵ ;
Efetivo mínimo desejado de 3 militares, especialmente à noite;	2 militares de patrulha - efetivo reduzido mas apoiados por outra patrulha;
Intervalo de descanso mínimo entre execução de serviços - 4 horas;	Mínimo de 6 h de intervalo;
Planeamento do patrulhamento da área consoante necessidades e meios;	Patrulhas de 6 horas são planeadas consoantes necessidade de serviço e os meios humanos e materiais disponíveis;
Serviço de AT e AP assegurado pelo pessoal não escalado;	Insuficiência de efetivo para colocar pessoal em permanência de AT e AP;
Horários: SEC (9h-12h30; 13h-17h30) e AT (1h-9h; 9h-17h; 17h-1h);	Horário de SEC ou turnos de 6 h para agilizar recursos informáticos; Necessidade de alterar horário de AT para coincidir com OC;
1 Folga rotativa de 8 em 8 dias (sucessão dos dias da semana);	Folgas - retiradas por sobreposições com tribunais, diligências, mas repostas no dia seguinte;
2 folgas juntas de 7 em 7 semanas;	Folgas duplas coincidem com Sábado e Domingo;
Dia de não folga escalado para todo o efetivo de patrulha de 8 em 8 dias;	Planificação anual das folgas;
Folgas retiradas por motivos de força maior, repostas por dispensa no dia seguinte;	Folga pode ser retirada se existir pouco efetivo, sendo repostas noutra data;
1 Folga mensal acumulável até 3 meses, pedida a qualquer altura;	Não é escalado serviço que interfira com início das férias (e.g. sair à 1h para as férias);
Férias (art. 171º EMGMR):	Férias só interrompidas por razões imperiosas (e.g. tribunal).
1 dos períodos de férias > 11 dias;	
Mínimo de dias de férias - 21 dias;	
Efetivo de licença de férias < 15%;	

Quadro 8: Comparação entre as regras gerais do serviço diário e a extensão das práticas reais do posto.

6.3.4. A atividade do escalador

Como referido anteriormente, compreender a atividade do escalador revelou-se imprescindível para compreender toda a complexidade por detrás dos horários dos militares, compreendendo as razões e a lógica da sua composição.

O escalador (graduado que compõe a escala) tem o desafio de gerir: os princípios gerais; todos os recursos humanos que possui no posto e todo o trabalho que é necessário realizar; a opinião do comandante em situações de maior dificuldade de gestão (e.g. sobreposição de serviços, défice de efetivo); e, ainda, as discussões que vão sendo realizadas com os militares para melhorar as escalas. Os princípios essenciais de atribuição das escalas, que foram sendo definidos no âmbito do próprio posto, para respeitar as

¹⁴ A patrulha de ocorrências noturna só tem um período de permanência obrigatório no exterior de 6 horas; as restantes duas horas serão passadas no posto para o caso de existirem ocorrências.

¹⁵ Esta alteração surgiu da constatação de que os militares que realizavam serviço 1h-9h tinham de prolongar muito mais o seu serviço devido à grande frequência de acidentes de viação existente a esta altura do dia. Este e outros postos redefinem o horário padrão consoante a necessidade do serviço, a partir de pedidos formalizados aos organismos superiores. Noutros postos existem adaptações diferentes.

necessidades do serviço mas também tentar diminuir, de alguma forma, a penosidade dos horários sentida pelos militares, são demonstrados na figura 1:

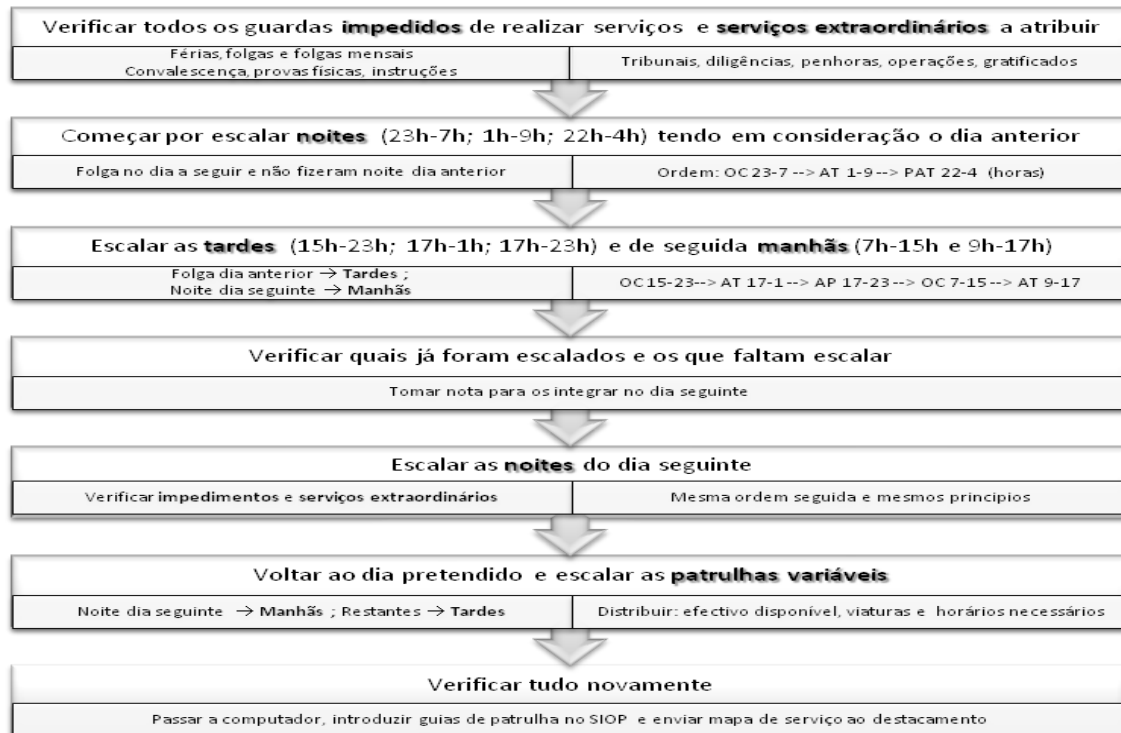


Figura 1: As etapas gerais do escalamento de serviços diários do posto

6.3.5. Regras e exceções para todos

Apesar da estrutura basilar do escalamento possuir sempre estas etapas, em cada uma delas encontram-se diversas pequenas regras informais e especiais que permitem ultrapassar vários constrangimentos para prosseguir a ordem do escalamento.

Porém, por vezes a situação exige tomar decisões diferentes do habitual (quando existe um efetivo reduzido, por exemplo):

Regras e/ou constrangimentos específicos	Razão e/ou contrapartida
<ul style="list-style-type: none"> A lógica inicial das escalas é escalar os que realizaram o serviço há mais tempo e que estejam disponíveis; 	<ul style="list-style-type: none"> Mais atrasados estão muitas vezes impedidos com férias ou folgas, tendo que se avançar para os seguintes até encontrar aquele que esteja disponível;
<ul style="list-style-type: none"> Prescindir de Folgas ou folgas mensais em prol do serviço; 	<ul style="list-style-type: none"> Na presença de insuficiência de efetivo ou necessidade de realizar um serviço que se sobrepõe (tribunal, diligência...);
<ul style="list-style-type: none"> Serviço de tribunal - não efetuar serviço de escala (ex. 1); Diligência - não efetua nenhum outro serviço; Noites 	<ul style="list-style-type: none"> O serviço de tribunal vale como horas de serviço que são complementadas com patrulha variável de 4h;
<ul style="list-style-type: none"> Voltar de férias ou de baixa - não podem fazer noite (ex. 2) 	<ul style="list-style-type: none"> O serviço noturno coincide com o final das férias; Só escalados a partir das 9h;

<ul style="list-style-type: none"> • Entrar à tarde no dia anterior - não podem fazer noite (ex. 3); • Entrar de manhã no dia anterior → podem entrar à noite (ex.4); • Não escalar duas noites seguidas (ex.5); • Folga no dia seguinte → é preferido para fazer noite (ex.6); • Nem sempre a patrulha 22-4 é escalada; 	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer tarde e depois noite não dá intervalo de 6h ou sobreposição horários; • Tal permite um intervalo de descanso de > 6h; • Utilizada sempre que possível, evita repetição de noites, embora a falta de efetivo possa conduzir à repetição; • Tal permite prolongar mais a folga já a partir do dia anterior; • Serviço é escalado mas sujeito à presença ou não de efetivo suficiente; • Serve de apoio às ocorrências;
Tardes	
<ul style="list-style-type: none"> • Sair à noite → entrar à tarde (ex.7); • Não atribuir tardes a quem vai para a folga (ex.8); • Preferência pelos que têm folga no dia anterior para realizar tardes (ex.9); 	<ul style="list-style-type: none"> • Tal não interfere com as horas mínimas de descanso; • A folga pareceria mais pequena e poderia mesmo coincidir com a folga; • Tal permite prolongar folga para a manhã seguinte à folga;
Manhãs	
<ul style="list-style-type: none"> • Escalamento está mais sujeito ao empenhamento noutros serviços (ex.10); • Realiza tarde no dia anterior pode fazer manhã (ex.11); 	<ul style="list-style-type: none"> • As noites e tarde são prioritárias pelo que vários militares já se encontram escalados antes de chegar às manhãs; • Não interfere com intervalo de descanso;
Outros aspetos particulares	
<ul style="list-style-type: none"> • Se militar tem mais vantagem em fazer determinado serviço, passam-se os outros à frente (ex. 12); • Militar a escalar realizou o serviço há pouco tempo, verificar se tem outro serviço mais atrasado; 	<ul style="list-style-type: none"> • Se tiver de passar muito à frente antes de chegar ao militar, escala-se o seguinte mais atrasado e disponível; • Só é possível quando existe um efetivo razoável;
<ul style="list-style-type: none"> • Militares de secretaria escalados no AT apenas ao fim de semana (ex.13); 	<ul style="list-style-type: none"> • Avança o pessoal de secretaria à semana e só os escala ao fim de semana; • Uma das militares da secretaria não é escalada para AT devido à licença;
<ul style="list-style-type: none"> • Escala avança e retrocede continuamente (ex.14); 	<ul style="list-style-type: none"> • Ao passar à frente muitos impedidos, é necessário recuperá-los quando estiverem disponíveis;
<ul style="list-style-type: none"> • Acontecimentos inesperados obrigam à alteração dos escalados (ex.15); 	<ul style="list-style-type: none"> • Uma baixa inesperada, uma ida a tribunal sem aviso prévio (exemplo 8);
<ul style="list-style-type: none"> • Voluntários dos serviços escalados para gratificado; 	<ul style="list-style-type: none"> • A falta de efetivo suficiente leva a selecionar para gratificado militares que à partida não podem fazer gratificados;
Escalamento das militares femininas	
<ul style="list-style-type: none"> • Raramente duas mulheres são escaladas à noite, mas pode acontecer (ex. 16); 	<ul style="list-style-type: none"> • Não são normalmente escaladas porque raramente calham juntas, mas quando tal ocorre só são escaladas se existir patrulha que as auxilie;
<ul style="list-style-type: none"> • Mulheres menos solicitadas ou evitadas para futebol; • Militares em licença de amamentação realizam apenas expediente e patrulhas entre as 8h e as 19h, estando excluídas do escalamento de ocorrências e atendimentos; • Não realizam gratificados que ultrapassem as 20h (ex.17); 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de enfrentar mais conflitos com cidadãos; • A licença impede-as de realizar serviços depois das 20h (serviços de noite), sendo um constrangimento à atribuição tanto de patrulhas como gratificados em termos de horário.

Quadro 9: Regras exclusivas e exceções tidas em conta na atividade de escalamento (ex. no anexo 10)

É importante sublinhar o papel crucial que o coletivo tem tido na discussão com o escalador de novas metodologias, mais eficazes para o serviço e menos agressivas para os militares, no que respeita à saúde e bem estar, sugerindo algumas destas regras informais: o facto de permitir prolongar as folgas e de evitar que sejam repetidas noites sempre que possível, entre outros ajustes acima referidos.

A entrada das mulheres nesta profissão também permitiu que elas dessem o seu contributo na transformação dos horários, mesmo que de forma discreta, numa perspetiva de melhoria para todos (Lacomblez, 2008). Esta transformação passa pelo atender às necessidades de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal. Por isso, também elas acabam, de certa forma, por ser abrangidas com algumas regras específicas.

6.3.5.1. Práticas específicas do escalamento de elementos femininos

Assim e, uma vez que a dimensão de género é central nesta investigação, surge a necessidade de aprofundar um pouco mais as regras de escalamento que dizem respeito às mulheres, verificando eventuais diferenças relativamente aos homens, um dos objetivos centrais da análise da forma de composição dos horários.

Um primeiro aspeto a apontar é o facto de existir um número inferior de mulheres no posto em relação aos homens, o que conduz a que, muito raramente, duas mulheres estejam juntamente à espera de realizar determinado serviço, nomeadamente noturno e, consequentemente, sejam escaladas em conjunto. Mas, se assim for, a tendência é de escalar as duas mulheres desde que exista uma patrulha de apoio (22h-4h).

Em segundo lugar, para os gratificados¹⁶, as mulheres são normalmente distribuídas uma por vários homens, ou, no caso do futebol, tenta-se que apenas os homens sejam designados para os jogos mais problemáticos.

A dimensão do género demonstra-se também presente quando as mulheres se encontram sob a proteção dos mecanismos legais que lhes permitem construir horários exclusivos que ajudem a poder estar juntos dos filhos no primeiro ano de vida, para realizar a amamentação (art.47º do CT). Prevê-se, no ponto 3 do referido artigo, que as mulheres possam negociar com a instituição o melhor horário para si, mecanismo que as mulheres com filhos têm utilizado, através de requerimentos ao Comando Geral. Um dos requisitos dos horários é não realizar serviços antes das 8h e que vão para além das 19h ou 20h,

¹⁶ Serviços extraordinários, contratados e remunerados, realizados normalmente fim de semana, feriados ou dias especiais (e.g. segurança de eventos desportivos, segurança de eventos festivos ou religiosos...).

efetuando serviço de expediente e gratificados dentro desse horário (de 4h ou 6h). Uma das militares, que se encontra na secretaria, apenas não faz noites.

“Como eu tenho aquelas duas horas para amamentar, eu meti esse requerimento. Só posso fazer patrulhas de manhã ou de tarde. Porque senão não estava nesta situação. Fazer qualquer patrulha, de noite ou de tarde, percebe.” (5 F, 2.^a entrev.)

Contudo, volta novamente a questão da integração das mulheres com filhos nos serviços de expediente para lhes dar uma melhor oportunidade de conciliação. É que, apesar de ser uma solução interessante para estas militares, acaba por ser apenas temporária. Fica a dúvida de que soluções serão encontradas para estas militares quando acabarem os prazos da aplicação da legislação, de modo a não comprometer o equilíbrio conquistado na conciliação entre o trabalho e o cuidado dos filhos. Acaba por ser um pouco o dilema com que se deparavam as polícias americanas (Shulze, 2010), pela não existência de uma política sólida de apoio à maternidade e à conciliação.

6.4.Saúde e segurança¹⁷

Com efeito, a saúde e segurança dos militares são afetadas por diversos aspetos da sua atividade, nomeadamente as condições de trabalho, tais como: estar exposto a determinadas condições climáticas, estar muito tempo de pé ou sentado, o que pode até agravar problemas já existentes. A partir do INSAT evidenciam-se algumas destas questões, que depois foram aprofundadas no discurso dos candidatos:

Condições de trabalho que afetam a saúde	Homens	Mulheres	Total
Calor ou frio intenso	6	6	12
Permanecer muito tempo de pé na mesma posição	5	4	9
Permanecer muito tempo de pé com deslocamentos	3	4	7
Ter que fazer várias coisas ao mesmo tempo	4	5	9
Ter que resolver situações ou problemas imprevistos sem ajuda	6	5	11
Ter que suprimir ou encurtar uma refeição, pausa...	7	7	14

Quadro 10: referências no INSAT das condições de trabalho que contribuem para problemas de saúde, referidas por mais de ½ dos participantes.

A exposição a estas e outras condições, como a perigosidade de certas situações, pode causar problemas, tais como¹⁸:

¹⁷ Para consultar outros resultados das subcategorias criadas e da ACP, verificar anexos 8 e 9.3

¹⁸ As baixas frequências podem estar relacionadas com o facto dos militares ainda serem jovens, o que lhes permite que, na maior parte dos casos, não sejam ainda tão susceptíveis a desenvolver problemas de saúde.

Problemas de saúde causados/agravados pelo trabalho	Homens	Mulheres	Total
Problemas músculo-esqueléticos	1	1	2
Problemas de sono	1	1	2
Dores de costas	1	1	2
Varizes	0	2	2
Stress	1	1	2
Fadiga, Ansiedade e irritabilidade	1	2	5

Quadro 11: Referências, no INSAT, aos problemas de saúde dos participantes causados ou agravados pelo trabalho.

Mas o aspeto das condições de trabalho que mais afeta a saúde dos militares são, sem dúvida, os horários rotativos, que vão degradando a qualidade do sono e vão causando uma fadiga e stress que se cumula, levando ao envelhecimento precoce, como também demonstraram as investigações de Butat et al. (1999) e Marquié e Foret (1999), relativamente a diversas profissões com horário atípicos:

“Depois, mesmo a nível do serviço prejudica-nos porque, com aquela disposição, às vezes estamos irritados, estamos cansados psicologicamente e isso afeta-nos no serviço lá fora, como é lógico, não é. Não temos tanta paciência como devíamos ter para situações com os cidadãos, não é. Às vezes acaba por nos perturbar no serviço. Estamos cansados psicologicamente no serviço e isso cansa psicologicamente. Isto não é um horário tão, este trabalho não cansa fisicamente, mas com estes horários uma pessoa fica cansada. Às vezes estamos completamente esgotados!” (13 M, 2.ª ent).

“Depois houve aqui um dia que eu saí, onde é que ele está, que eu entrei às 17h, saí à 1h, saí à 1h do dia 25, e às 8h da manhã estava a entrar de serviço. Isto põe aquela situação que lhe disse: saio à uma, saio daqui desfarda, saio à 1h lá de baixo. Desfardo. Às vezes até vou fardada para casa. Chegar a casa e não chegar, tratar das coisas, vou-me deitar às 2h menos vinte. Eu não adormeço logo. Não tenho um botão que carregue e adormeço. Era bom que assim fosse. Ou seja, ainda estou ali, até acontece-me isso n vezes: sair daqui ir para casa, 2h e meia, 3h... não consigo dormir, 4h, começo a ficar preocupada, a ficar stressada, porque não consigo dormir. E depois às 7h20 vou levantar-me... Olhe o tempo que eu dormi!” (4 F, 2.ª entrev.).

Outros problemas podem ainda surgir do facto de ter de lidar com situações como a morte de alguém, as quais deixam marcas, principalmente relatadas pelas mulheres, e a sensação de necessidade de acompanhamento psicológico:

“Há determinadas situações em que um psicólogo devia ser encaminhado para nós ou, de tanto em tanto tempo, nós devíamos ter consulta com um psicólogo, porque, quer dizer, por mais frios que tentemos ser em relação a determinadas situações, há coisas que nos marcam, não é. Eu não tenho assim tantos anos de serviço, tenho dez, mas há coisas que eu passei que me marcaram, e eu nunca mais me esqueço delas, não é. E não tive uma consulta, não tive ninguém que dissesse: olha, o que é que te marcou, o porquê, não é, um acompanhamento... acho que era importante nós termos esse acompanhamento. Porque é uma profissão de desgaste, não é. Para além do horário que temos, que às vezes é uma roda viva, não é, os horários é de manhã, à noite e à tarde, e ainda por cima fazemos um detido e ocupa-nos mais tempo, vemos determinadas coisas que as pessoas nem imaginam que existem nem, tipo, como é possível vocês vão lá veem, tomam conta, têm que olhar, têm que... e ninguém nos ajuda nesse aspeto, não é? Depois vê-se aí esses colegas a darem tiros na cabeça e ... acho que isso deve ser um acumular de stress e de coisas que...” (4 F, 1.ª entrev.)

Esta é, de facto, uma profissão de desgaste e também de risco, a avaliar também pelas ausências por doença durante o ano - 150000 dias para os homens e 14000 para as mulheres -, registadas no Balanço Social da GNR de 2010.

6.5. Relações profissionais

As relações profissionais podem ser abordadas em duas perspectivas distintas: as relações com o público e as relações com os colegas, tratadas de seguida.

6.5.1. Relações com o público

Como em qualquer atividade, mas principalmente na atividade dos guardas, um dos aspetos centrais são as relações estabelecidas entre os militares e os colegas. Também, no dia-a-dia, se mostra premente o contacto diário com o público no mais variado leque de situações. Neste último caso, foram sendo referidas certas dificuldades (e.g. gerir emoções, tensões) e estratégias (e.g. abordagem adequada à situação e ao público, utilizar uma segunda opinião, ser prestável – cf. anexo 8.1) que constituem este contacto. Os resultados do INSAT também revelaram algumas das dificuldades encontradas pelos militares, às quais têm de dar resposta, e algum incómodo percecionado perante essas mesmas dificuldades, com destaque para o maior incómodo sentido por parte das mulheres relativamente à possibilidade de agressão:

Dificuldades na relação com o Público	Homens	Mulheres	Total
Suportar exigências do público	6	4	10
Tensão nas relações	7	6	13
Risco de agressão verbal	7	6	13
Risco de agressão física	7	5	12
Incómodos causados pelas dificuldades de relação ¹⁹	Média Homens	Média Mulheres	Total
Causa-me incómodo:	M=3.71;	M=4.43;	M=4.07;
...ter que suportar as exigências do público	SD=1.38	SD=2.69	SD=2.09
... confrontar-me com situações de tensão	M=4; SD=1.83	M=4.29; SD=2.81	M=4.14; SD=2.28
... ter que dar resposta às dificuldades ou sofrimento de outras pessoas	M=4.71; SD=2.87	M=5.29; SD=3.5	M=5; SD=3.08
...estar exposto ao risco de agressão verbal	M=3; SD=.81	M=1.57; SD=.78	M=2.29; SD=1.07
... estar exposto ao risco de agressão física	M=2.71; SD=.49	M=1.57; SD=.79	M=2.14; SD=.86

Quadro 12: Referências dos participantes, no INSAT, às dificuldades e grau de incómodo inerentes à relação estabelecida com o público, percecionadas pelos participantes.

6.5.2. Relações com os colegas²⁰

Nesta profissão, dois aspetos importantes das relações de trabalho emergem: a ajuda mútua entre os colegas, importante numa profissão que muda todos os dias e onde se enfrentam situações de certa perigosidade; e a transmissão de conhecimentos, que não é

¹⁹ Média dos itens, avaliados numa escala de 1 a 7, sendo que 1 é muito incómodo e 7 nada incómodo

²⁰ Ver anexo 8 e 9 para pormenores sobre as ACP e categorias construídas.

unilateral, mas que se dá entre os mais novos e os mais velhos, havendo uma aprendizagem feita com todos (ver anexo 9.3):

“E a mim os mais velhos continuam a dar-me vantagem a mim. Dependendo das situações. Há aquelas situações caricatas que nos acontecem todos os dias, que nós acabamos por fazer uma, duas, três, quatro vezes, pronto e já nos sentimos à vontade. Mas há aquelas situações que já acontecem mais esporádicas que, muitas vezes, nós não sabemos muito bem como lidar. Então, se já me aconteceu uma ou duas vezes eu até já sei fazer, ou faço eu, ou ajudo o camarada mais novo a fazer. E, apesar de eu estar cá já há algum tempo há mais velhos que eu e, muitas vezes, sei como é que se faz, não sei muito bem, não estou muito à vontade, e eles acabam por ajudar, não é. Principalmente quando há mortos ou assim, são situações mais complicadas e precisamos sempre da ajuda uns dos outros, sempre.” (F 5, 2ª entrev.)

Caroly, Lorient e Boussard (2006) detectaram a mesma necessidade de transmissão de conhecimentos entre os mais velhos e os mais novos, e uma consequente interajuda, entre os polícias franceses. Mesmo assim, o facto de possuir mais experiência, por sua vez, pode ser determinante ao lidar com um leque mais variado de situações.

A amizade, a confiança, a comunicação e o conflito, são aspetos presentes nesta como em qualquer outra profissão. Portanto, naturalmente, para os militares, o trabalho corre melhor, se estiverem com um colega com quem se dão melhor, a quem conhecem melhor, principalmente ao nível das potencialidades de trabalho.

Isso também tem a ver com o relacionamento. E há pessoas que nós atingimos aquele estado profissional em que sabemos perfeitamente, exatamente não, mas sabemos a linha de seguimento de trabalho do outro colega, de tal forma que sabemos como é que as coisas funcionam, como é que... os pontos cruciais, e as coisas funcionam muito bem. (F10, 2.ª entrev.)

Nesse aspeto não parece existir um grande problema, uma vez que, apesar da rotatividade entre colegas nos serviços, todos se vão conhecendo de certa forma, devido ao baixo número de efetivos existente.

6.6. Caraterísticas de um “bom guarda” e caraterísticas de homens e de mulheres

Finalmente, é analisado, através do recurso às frequências, o discurso dos militares referente às caraterísticas que foram atribuindo ao que consideravam ser um bom guarda, assim como as caraterísticas que foram atribuindo a homens e mulheres.

Ao longo do discurso dos militares foi possível recolher alguns dados curiosos. Registou-se que homens e mulheres evocavam, da mesma forma, a força como uma das principais caraterísticas dos homens, com destaque para as referências mais frequentes das mulheres. Estas também se referiram mais aos homens como sendo mais robustos e agressivos (ver quadros 13 e 14).

Já as mulheres foram conotadas como mais comunicativas e calmas (sendo as mulheres a referir mais este aspeto), profissionais e fracas (são os homens que referem mais este último aspeto). Contudo, alguns dos elementos, quer masculinos, quer femininos, ressaltaram casos excecionais de força feminina.

É igualmente de notar que, foram principalmente as mulheres a realizar mais menções ao longo do discurso, nas diferentes categorias, o que pode indiciar maior abertura nestas questões.

Adjectivos	N.º de menções	
Caraterísticas bom Guarda	Homens	Mulheres
Exerce autoridade	1	5
Brioso	2	0
Camarada	7	2
Disponível	3	6
Prestável	2	1
Motivado	2	8
Imparcial	3	0
Honesto	0	1
Desenrascado	3	11
Profissional	6	21
Bom ouvinte	4	8
Sensato	8	5
Proativo	5	0
Dedicado	1	0
Humilde	0	1
Com humor	0	1
Responsável	6	5
Paciente	2	6
Tranquilo	1	0

Quadros 13 e 14 – Frequência das referências realizadas pelos militares masculinos e femininos às caraterísticas de um bom guarda e às caraterísticas de homens e mulheres consideradas adequadas²¹.

Adjectivos	N.º de menções	
Caraterísticas homens	Homens	Mulheres
Agressivo	0	2
Arrogante	1	0
Bruto	0	3
Descuidado	0	3
Forte	10	41
Robusto	1	2
Resistente	3	0
com impacto	2	2
Fraco	0	1
Caraterísticas mulheres	Homens	Mulheres
Comunicativa	3	10
Compreensiva	0	3
Empática	1	0
Feminina	0	3
Apaziguadora	3	3
Calma	1	4
Competente	3	0
Inteligente	0	2
Paciente	1	1
Rigorosa	0	3
Profissional	3	3
Sensível	1	1
Fraca	4	2
com boa imagem	8	9
Forte	3	3
Robusta	1	0

Várias investigações encontraram as mesmas tendências de atribuição de caraterísticas a homens e mulheres. De facto, Castelhana (2008), Pruvost (2007), Paoline e Terril (2004) e Neto (2001) mostraram referências a uma maior capacidade física atribuída aos homens, e, pelo contrário, a uma maior fraqueza associada às mulheres. Por outro lado, também verificaram referências às mulheres como sendo mais comunicativas e sensíveis.

²¹ Após transformação das expressões utilizadas em adjectivos que melhor correspondessem, recorrendo a acordo inter pares, no caso da transformação das caraterísticas de homens e mulheres (anexo 10). Também foi realizada uma comparação com os estereótipos femininos e masculinos presentes na Adjective Checklist adaptada por Neto (2000, p.42) – anexo 13 – verificando-se tendência para corresponder a alguns dos estereótipos propostos pela lista.

Em última análise, esta questão leva a uma distinção, que nem sempre é detectável nem diretamente ligada a estas atribuições, mas que nalguns casos está efetivamente associada aos estereótipos da mulher como sendo mais frágil. Trata-se do caso, por exemplo, de alguns homens que consideram que as mulheres não deveriam fazer juntas patrulha, principalmente à noite:

“À noite fica mais afetado acho eu. É isso que eu acho. Fica mais afetado o serviço porque... Não acho uma zona muito perigosa, não é propícia a isso. Só que em certas situações, futebol, desacatos e outro tipo de situações, até acidentes, perante duas mulheres, a postura dos homens era outra. Entram por um caminho que não devem entrar, percebe? Estou a por um exemplo com duas mulheres, percebe? Isto será a minha opinião, há quem diga que não, que é indiferente, que é igual, com duas mulheres juntas ou não. Mas cada um tem a sua...” (14 M, 2.ª entrev.).

Noutra perspetiva, também leva à assunção de que as mulheres possuem mais aptidões para apoiar em determinadas áreas como: o apoio à vítima, a escola segura, buscas e revistas a mulheres. Áreas que pressupõem o lado mais comunicativo e afectuoso associado às mulheres.

Porém, é interessante notar também que, apesar do peso colocado na questão da força como principal característica masculina, tal não pareceu ter importância quando os elementos referiram as características associadas a um bom guarda. Isto porque, tais características passam, essencialmente, por ser profissional e por se conseguir desenrascar e lidar com as situações e os cidadãos no dia a dia da forma mais correcta possível, o que acaba por ser um conceito muito abrangente e vago, que não pressupõe necessariamente o uso da força.

7. Reflexões e conclusões finais

Fazendo uma retrospectiva de todos os conteúdos aqui descritos e debatidos, pode-se verificar que, efetivamente, os tempos de trabalho irregulares se constituem como uma problemática central desta profissão, como, aliás, acontece noutras profissões maioritariamente masculinas, policiais (Castelhano & Nogueira, 2011; Pruvost, 2007) e não policiais (Nogueira, 2009; Ramos, 2008; Santos, 2010).

Constituem-se então, como uma marca da virilidade, cujo sofrimento resultante deve ser suportado pelo coletivo (Scheller, 2009). Controlam a vida dos militares dentro e fora do contexto de trabalho, causando constrangimentos e ausências relativas a compromissos importantes. A conciliação de diferentes esferas é, assim, ameaçada, podendo criar sentimentos de culpa (Lacomblez, 2007; Sheller, 2009).

Não obstante, as trocas de serviço estabelecem-se como um meio, muitas vezes, eficaz para ultrapassar este constrangimento, à semelhança do que acontece noutras profissões maioritariamente femininas (Prévost & Messing, 2007) e masculinas (Castelhano, Santos & Lacomblez, 2010; Santos, 2010). Não só as trocas, mas também os mecanismos legais e o recurso à família ou instituições são um auxílio para melhorar a capacidade de gestão laboral e familiar, particularmente das mulheres com filhos.

A entrada recente das mulheres na GNR, começou, por isso, lentamente, a questionar o uso de si pelos outros (Lacomblez, 2007), encontrando estas formas menos penosas de conciliar os horários de trabalho com a gestão familiar, nomeadamente quando existem filhos pequenos. Este questionamento, naturalmente, terá originado discussão por parte do coletivo em relação aos horários, pelo que têm existido debates internos de forma a encontrar melhores formas da sua conceção (e.g. prolongar as folgas entrando à tarde no dia seguinte). Alterações que vieram modificar a perspetiva da total e cega submissão à primazia do serviço, que não olhava aos danos causados nos militares ao nível da saúde e conciliação.

Assumindo que estes questionamentos são um caso particular deste posto, seria interessante verificar até que ponto estas dinâmicas de fatores, constrangimentos, e intervenção do coletivo se produzem noutros postos, de forma que se encontrem diferentes formas de encarar esta atividade, fazendo surgir outros questionamentos.

Se os horários atípicos são um constrangimento que vai sempre persistir (com algumas diferenciações feitas no que respeita às mulheres com filhos), pois são uma questão

intrínseca à profissão e à falta de efetivo suficiente, apesar de todos os esforços realizados, outros constrangimentos também persistem.

Persiste uma manutenção da baixa percentagem de feminização da profissão, embora tenha aumentado muito ligeiramente, contribuindo, ainda assim, de alguma forma, para uma gradual aceitação das mulheres (Caroly, Lorient & Boussard, 2006, Castelhana, 2008).

No que respeita aos primeiros tempos na profissão, as colocações continuam a deixar deslocados muitos militares que, acabam por não querer muitas vezes progredir para evitar novamente esta situação de ficar longe de casa e da família (Pruvost, 2007). Também, outros constrangimentos surgem ao nível da progressão pois o número ínfimo de vagas existente para os concursos bloqueia o acesso a patamares mais elevados a muitos militares, tanto homens como mulheres.

Permanece também, assim como se verificou noutras investigação (Castelhana, 2008; Paoline & Terril; Neto, 2001), a atribuição de uma maior capacidade física aos homens e uma maior sensibilidade e capacidade comunicacional às mulheres, o que afeta de alguma forma o modo como é visto o trabalho de homens e mulheres e o que é mais adequado a uns e a outros desempenhar. Mas comparando com as características atribuídas aos que consideravam um «bom guarda», os militares não relacionaram nem a força, nem a sensibilidade com um bom desempenho, mas sim a capacidade de lidar da melhor forma possível com uma situação e/ou com o público, adaptando-se às circunstâncias.

Em verdade, algo mudou com a integração das mulheres na GNR. Existe uma sensação de que a instituição veio ganhar com a presença da imagem feminina, uma presença mais bonita e com uma postura menos rude perante o cidadão.

E, a sua preocupação em estar presentes tanto na esfera familiar como na esfera do trabalho, nomeadamente quando existem filhos pequenos, fez nascer a necessidade de repensar a penosidade dos horários e os desafios da progressão por parte de todos, para evitar viver demasiadas ausências (Lacomblez, 2008; Sheller, 1996, 2009), conciliando duas “instituições vorazes” (Carreiras, 1997) e tentando ultrapassar os sofrimentos do trabalho, procurando os seus prazeres (Molinier, 2004).

Em jeito de conclusão, esta investigação, abriu caminho para futuras análise e explorações mais profundas da inserção das mulheres na GNR. Seria pertinente a investigação de outros contextos dentro da instituição, como outros postos, especialidades e funções, continuando a colocar ênfase na problemática dos horários e a sua influência na saúde e na conciliação.

8. Referências bibliográficas

- Amâncio, M. & Wall, K. (2004). Família e papéis de género: alguns dados recentes do Family and Gender Survey (ISSP). VIII Congresso luso-brasileiro de ciências sociais.
- Barros-Duarte, C., Cunha, L. & Lacomblez, M. (2007). INSAT: uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde. *Laboreal*, 3, (2), 54-62.
- <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112311:499682571>
- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C. & Smith, M. (2007). *Working conditions in the European Union: The gender perspective*. Dublin: European Foundation for the Improvement of living and working conditions.
- Butat, C., Cosset, M., Barrit, J., Brugère, D. & Volkoff, S. (1999). Les troubles du sommeil: effects conjoints de l'âge et du sexe des horaires décalés et quelques contraintes de travail (une analyse quantitative). *Le travail Humain*, 62(1), 37-62.
- Caroly, S., Lorient, M. & Boussard, V. (2006). Coletivo de trabajo y reglas de ofícios. Cooperación entre jóvenes y viejos, hombres y mujeres en las brigadas de Policía de socorro. *Laboreal*, 2, (2), 6-18.
- [http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65 82233896523688:2;](http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65 82233896523688:2)
- Carreiras, H. (1997). *Mulheres nas forças armadas portuguesas*. Lisboa: Edições Cosmos.
- Castelhano, J. (2008). *Polícia de Segurança Pública: estudos de casos sobre a inserção de mulheres em situações de trabalho definidas no "masculino"*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Castelhano, J. (2011). Estudo de caso: a Polícia de Segurança Pública (PSP). In J. Castelhano & S. Nogueira (Eds.). *Género e trabalho. O processo de inserção feminina em profissões tradicionalmente masculinas*. Relatório Final. Porto, Portugal: Centro de Psicologia da Universidade do Porto (não publicado).
- Devreux, A. (2001). Les rapports sociaux de sexe : un cadre d'analyse pour les questions de santé. In P. Aïach, D. Cèbe, G. Cresson, C. Philippe (Eds.). *Femmes et hommes dans le champ de la santé: approches sociologiques*. Paris: EENSP.
- Diário da República, n.º 148 série I: Decreto-Lei n.º 231/93, de 26 de Junho de 1993.

- Diário da República, n.º 296/00 série I: Lei n.º 1212/2000 de 26 de Dezembro de 2000.
- Diário da República, n.º 213/07 série I: Lei n.º 63/2007 de 6 de Novembro de 2007.
- Diário da República, n.º 3/2008 série I: Declaração de Retificação n.º 1-A/2008 de 4 de Janeiro de 2008.
- Diário da República, n.º 30 série I: Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro de 2009.
- Diário da República, n.º 37/10 série II: Despacho n.º 3292/2010 de 23 de Fevereiro de 2010.
- Diário da República, n.º 63 série I: Decreto-Lei n.º 28/2010 de 31 de Março de 2010;
- Direcção de Recursos Humanos (2011). Balanço Social 2010. Acedido a 29 de Junho de <http://www.gnr.pt/documentos/InstGestao/BalancoSocialGNR2010.pdf>.
- Dias, M. (2009). Balanço Social 2008. Acedido a 5 de Janeiro de 2011 de <http://www.gnr.pt/portal/internet/gnr/organizacao/BalancoSocialFinal2008.pdf>.
- Ferreira, V. (2010). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: CITE.
- GNR. (2011). Plano de Actividades 2011. Acedido a 5 de Janeiro de 2011 de <http://www.gnr.pt/documentos/InstGestao/PlanoActividades2011.pdf>;
- Graça, J. (2010). Balanço Social 2009. Acedido a 5 de Janeiro de 2011 de <http://www.gnr.pt/portal/internet/gnr/organizacao/BalancoSocialFinal2009.pdf>;
- Grönkvist, L., & Lagerlöf, E. (2000). A saúde e o trabalho das mulheres europeias. In K. Messing (Ed.) *Compreender o trabalho das mulheres para o transformar*. Lisboa: CITE.
- Guedes, J. (2004). A Escola Prática da Guarda. *Revista da Guarda*. 1, Janeiro/Março, 14-19.
- Guiraldelli, R. (2007). Presença feminina no Mundo do Trabalho: História e Atualidade. *Rede de Estudos do Trabalho*. 1(1), 1-15.
- Kergoat, D. (1993). Des hommes, des femmes et du travail. *Education Permanente*, 116, 133-139.
- Lacomblez, M. (2008). La feminización de los medios de trabajo definidos en masculinidad: debates de normas y desarrollo. *Laboreal*, 4 (1), 39-45. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234396;;2493:32>
- La Grave, R. M. (1994). Uma emancipação sob tutela: Educação e trabalho das mulheres no séc. XX. In G. Duby & M. Perrot (Ed.) *História das Mulheres – O Século XX* (pp. 505-550). Porto, Portugal: Edições Afrontamento.

- Le Feuvre, N. (2001). La feminization de la profession medicale. In P. Aiach, D. Cèbe, G. Cresson, C. Philippe (Eds.). *Femmes et hommes dans le champ de la santé: approches sociologiques*. Paris: EENSP.
- Lesnard, L. (2006). Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple. *Données sociales - La société française*, 379-384. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/donsoc06yq.pdf
- Marquié, J. C. & Foret, J. (1999). Sleep, age, and shiftwork experience. *Journal of Sleep Research*, 8, 297-304.
- Martinez, E. (2007). Pour une société à temps negociés. *Politique, revue de débats*, 67. Acedido a 17 de Fevereiro de 2010 de <http://politique.eu.org/spip.php?article1256>
- Messing, K. (2000). Compreender o trabalho das mulheres para o transformar: uma investigação/ acção realizada pela Universidade e pelas organizações sindicais do Quebeque. In K. Messing (Ed.) *Compreender o trabalho das mulheres para o transformar*. Lisboa: CITE.
- Messing, K., Dumais, L., Courville, J., Seifert, A. M. & Boucher, M. (2000). Evaluation of exposure data from men and women with the same job title. In K. Messing (Ed.). *Compreender o trabalho das mulheres para o transformar*. Lisboa: CITE.
- Moleirinho, P. (Jul/Set 2009). A escola da Guarda. *Revista da Guarda*. 83, 38-39.
- Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo. Um itinerário interdisciplinar: 1988-2002. *Revista Produção*, 14 (3), 14-26.
- Neto, F. (2000). *Psicologia Social* (Vol. II). Lisboa: Universidade Aberta.
- Nogueira, S. (2009). *Prazer e sofrimento das mulheres motoristas no sector dos transportes rodoviários de passageiros – a dimensão género no estudo das relações entre o trabalho e a saúde*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Nogueira, S., Cunha, L. & Lacomblez, M. (2010). Conciliação da Vida Profissional e Familiar num *Quadro* de Horários Atípicos: O Caso das Mulheres Motoristas dos Transportes Rodoviários de Passageiros. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*: Universidade do Minho, Portugal.
- Paoline, E. & Terril, W. (2005). Women Police Officers and the Use of Coercion. *Women & Criminal Justice*, 15 (3-4), 97-119.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37 (163), 447-474.

- Prévost, J. & Messing, K. (2001). Stratégies de conciliation d'un horaire de travail variable avec des responsabilités familiales. *Le travail humain*, 64(2), 119-143.
- Pruvost, G. (2007). *Profission: policier, Sexe: féminin*. Paris: La Maison des Sciences de l'Homme.
- Ramos, S. (2010). *Envelhecimento, trabalho e cognição: do laboratório para o terreno na construção de uma alternativa metodológica*. Lisboa: FCT.
- Rodrigues, S. (2008). *Género e trabalho: estudos de casos de inserção de mulheres em situações de trabalho definidas no "masculino": as Técnicas de Química Industrial*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Santos, A. (2010). *Outro género de olhar: A (in)visibilidade do trabalho das maquinistas numa profissão tradicionalmente masculina*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Scheller, L. (1996). *Les bus ont-ils un sexe? Les femmes machinistes: approche psychodynamique de la division sexuelle du travail à la RATP*. Paris: RAPT.
- Scheller, L. (2009). Le temps des conductrices de bus. *Temporalités*, 9. Acedido a 21 de Junho de 2011 de <http://temporalites.revues.org/index1020.html>.
- Scott, J. W. (1994). A mulher trabalhadora. In G. Fraisse & M. Perrot (Ed.) *História das Mulheres – O Século XIX* (pp. 443-475). Porto, Portugal: Edições Afrontamento;
- Silva, S. (2010). Mulheres e feminilidade em culturas organizacionais hegemonicamente masculinas. In V. Ferreira (Ed.) *A igualdade de homens e mulheres em Portugal: políticas e circunstâncias* (pp.293-325). Lisboa: CITE.
- Schulze, C. (2010). Institutionalized masculinity in US police departments: how maternity leave policies (or lack thereof) affect women in policing. *Criminal Justice Studies: A Critical Journal of Crime, Law and Society*, 23 (2), 177-193.
- Valverde, C. (2006). Para uma contextualização da prevenção em segurança e saúde ocupacional no sector da construção: contributos da formação de coordenadores de segurança e saúde. Tese de doutoramento apresentada na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Vogel, L. (2000). Um contributo do Quebeque para um debate indispensável ao movimento sindical na Europa. In K. Messing (Ed.) *Compreender o trabalho das mulheres para o transformar*. Lisboa: CITE.

9. Anexos

Anexo 1 – Marcos históricos da GNR e da integração feminina

Data	Marcos Históricos
1791	- Criação da <i>Gendarmerie Française</i>
1802	- Criação da Guarda Real Portuguesa, à imagem da Guarda Francesa
1804-1844	- Criação de outras <i>Gendarmerie</i> (Holanda, Itália, Bélgica, Espanha)
1803-1910	- Dependência do reino e do exército; - Vários estados precários e alteração de nome para Guarda Municipal.
<u>3 Maio 1911</u>	- Nasce oficialmente a Guarda Nacional Republicana , por decreto, após estado provisório em consequência da passagem à República.
1986	- Primeiros debates acerca da integração das mulheres nas Forças Armadas (Lei do Serviço Militar nº 30/87): - Dispensa do serviço militar obrigatório; - Ressalvar a maternidade e a especificidade do desempenho de funções.
1991	- Entrada irregular de 2 mulheres para Força Aérea, na categoria de pilotos; - Lei 22/91 regulamenta os serviços e especialidades abertos às mulheres; - Primeiras mulheres prestam serviço voluntário na Força Aérea (56 selecionadas de entre 239 candidatas).
1992	- Exército e a Marinha também acolhem mulheres (34 e 80 mulheres, respetivamente); - Mais mulheres passam a integrar o serviço militar voluntário;
1993	- LOGNR (Decreto-Lei 231/93) reestrutura a GNR profundamente e inaugura a Escola Prática da Guarda - Diploma aprova obrigatoriedade de efetuar o Serviço Efetivo Normal (SEN) para concorrer à GNR, quer para homens quer, para mulheres, segundo artigos 271º do Estatuto Militar da GNR (aprovado pelo Decreto-Lei 265/93, de 31 de Julho).
<u>1994</u>	- 1.ª Admissão de mulheres ao Curso de Formação de Praças, só sendo aceites as que efetuassem o SEN.
7 Julho 1995	- 1.ªs mulheres admitidas passam para os <i>Quadros</i> da Guarda.
1998	- Alteração do art. 271º do EMGNR (pelo Decreto-Lei 297/98, de 28 de Setembro) – eliminação da obrigatoriedade de efetuar o SEN; - Possibilidade dada às mulheres para optarem por armas (Infantaria/Cavalaria).
2000	- Admitidas mulheres pela primeira vez sem efetuar o SEN - aumento do número de candidatas de 174 para 1193; - Entrada das mulheres em Cavalaria (a 18 Setembro);
2003	- Art. 227º do EMGNR regula ingresso de mulheres na carreira de Sargentos; - 1ª Sargento feminina sai do curso de Formação de Sargentos; - Três tenentes em Administração Militar e uma Alferes na Brigada de Transito (oficiais da Academia Militar); - 1ª mulher frequenta o curso de promoção a capitão.
2004	- 1º curso de Batalhão Operacional a integrar mulheres.

Quadro 1: cronograma dos momentos marcantes para a instituição

Curiosidades sobre regras de apresentação das mulheres

Com o aumento gradual das mulheres na GNR, existiu a necessidade de regulamentar as regras de apresentação das mulheres, uma vez que essas regras já existiam também para os homens:

Cabelo

- Curto: sem cair nas sobrancelhas nem exceder o colarinho;
- Comprido: atado ou apanhado de forma a permitir usar o barrete;

Brincos

- Devem ser simples, discretos e pequenos (<1,5 cm);

Pulseiras anéis e adereços

- pulseiras e anéis usados com discrição, sem adereços;

Unhas e maquilhagem

- unhas limpas e aparadas, no máximo com verniz transparente;
- maquilhagem apenas com cores suaves.

Anexo 2 – Detalhes sobre a estrutura orgânica da GNR

O Comando da Guarda, encontra-se dividido em três Comandos, subdivididos em várias direcções:

Comando	Direcções
Comando Operacional (CO)	Operações, Informações, Investigação Criminal, SEPNA e Comunicações e Sistemas de Informação
Comando da Administração dos Recursos Internos (CARI)	Recursos Humanos, R. Financeiros, R. Logísticos, Infra-estruturas e Saúde
Comando da Doutrina e Formação (CDF)	Formação e Doutrina

Quadro 2: As 3 divisões do Comando Geral da Guarda

Tipo de Unidade	Especificação
Unidades gerais	Comando Geral (CG) Comandos e Unidades territoriais (CT)
Unidades especializadas	Unidade de Controlo Costeiro (UCC) Unidade de Ação Fiscal (UAF) Unidade Nacional de Trânsito (UNT)
UE de representação	Unidade de Segurança e Honras de Estado (USHE)
UE de intervenção e reserva	Unidade de Intervenção (UI)
UE Estrangeiro	Unidades para atuar fora do território nacional, nos termos da lei.

Quadro 3: Unidades apoiadas e supervisionadas pelo Comando Geral

A Escola da Guarda, por sua vez, tem como objetivo a formação cultural, física, militar e técnico profissional dos militares e ainda de atualização, especialização e valorização de conhecimentos.

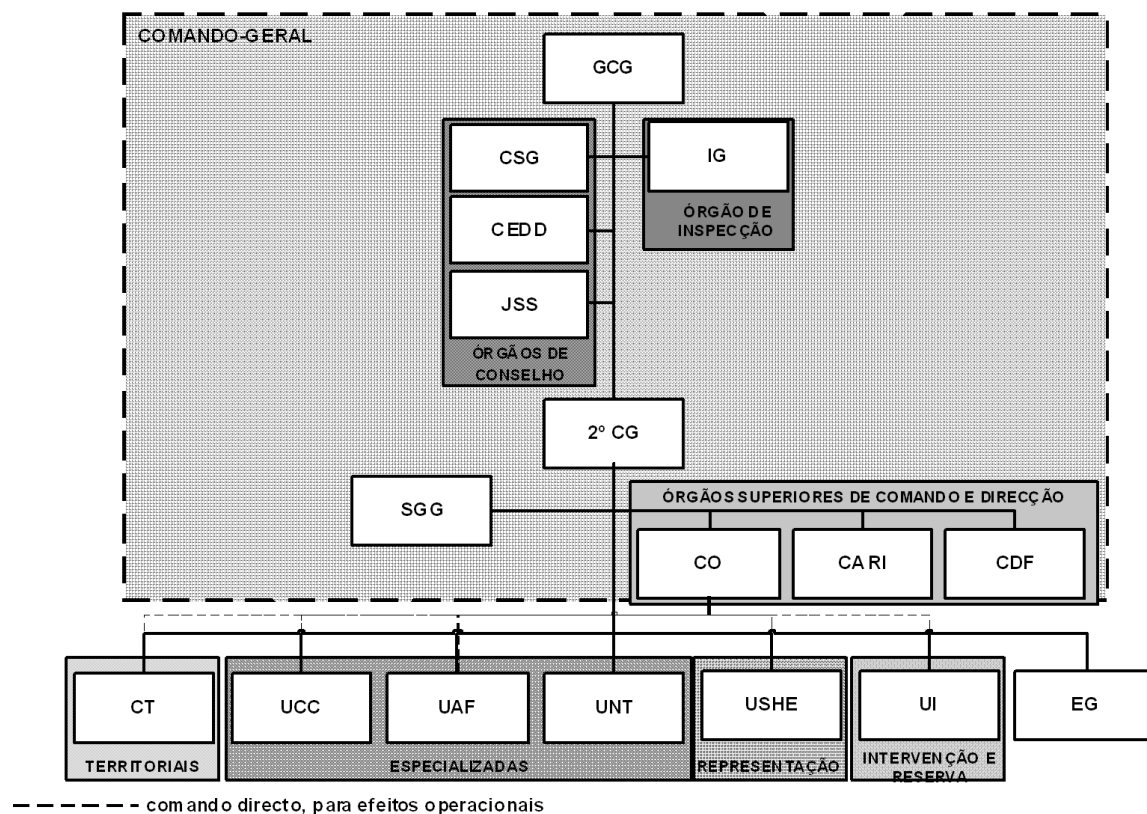


Figura 1: Estrutura do Comando Geral

A estrutura do Comando Territorial, nomeadamente do CT do Porto, tem a seguinte organização:

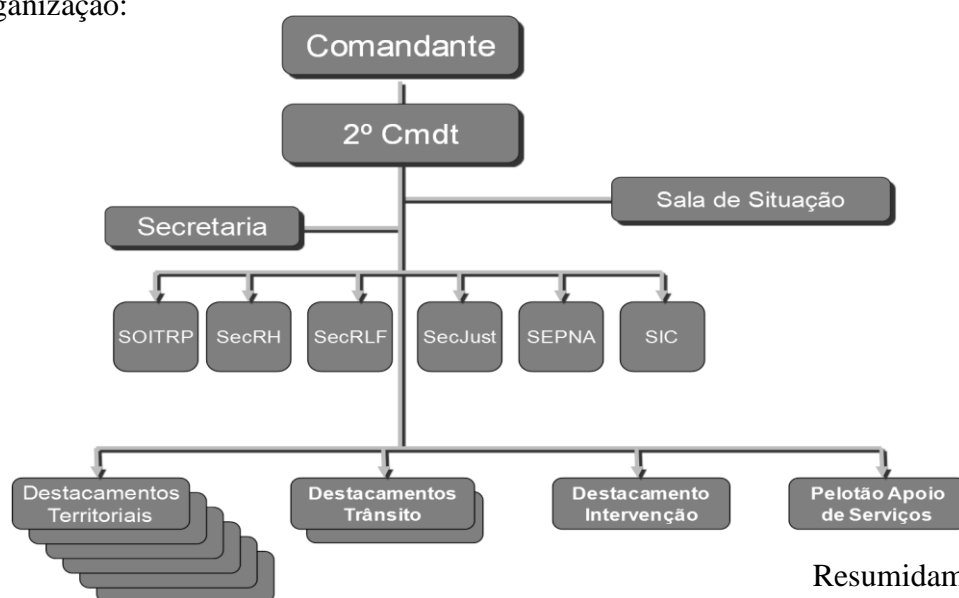


Figura 2: Estrutura do Comando Territorial do Porto (adaptado de CT Porto).

Resumidamente, o CT possui

diversas estruturas de apoio à parte operacional: núcleos investigação e apoio à investigação (NAT – Apoio Técnico; NAO – Apoio Operacional e NIAVE – Apoio à Vítima Específica) pertencentes à SIC (Secção de Investigação Criminal); apoio aos recursos humanos, logístico e financeiro e operacional: Pelotão de Apoio de Serviços; Secção de Justiça (Sec JustJRH); Secção de Recursos Humanos (Sec RH); Secção de Operações, Informações, Treino e Relações Públicas e (SOITRP); Secção de Recursos Logísticos e Financeiros (SecRLF); apoio às comunicações (Sala de Situação). Tem também sob a sua alçada as unidades operacionais: os Destacamentos Territoriais (6), os Destacamentos de Trânsito e o Destacamento de Intervenção.

Os Destacamentos Territoriais (DT), como membro derivado do CT, terão uma estrutura semelhante, possuindo núcleos complementares e mais localizados: Núcleo de Investigação Criminal (NIC), Núcleo de Proteção do Ambiente (NPA) e Núcleo de Programas Especiais (NPE). Possui também uma secção de Transmissões, Informática e Electrónica (TIE). Destaca-se aqui a existência de um conjunto de Postos Territoriais afectos ao destacamento, com as respetivas áreas de atuação definidas (o número de Postos territoriais por DT pode variar).

Os Postos Territoriais, por sua vez, possuem um serviço de Patrulha (serviço de 24h), possuem Serviço de Atendimento, as Equipas de Investigação e Inquéritos (EII) e o Serviço de Secretaria.

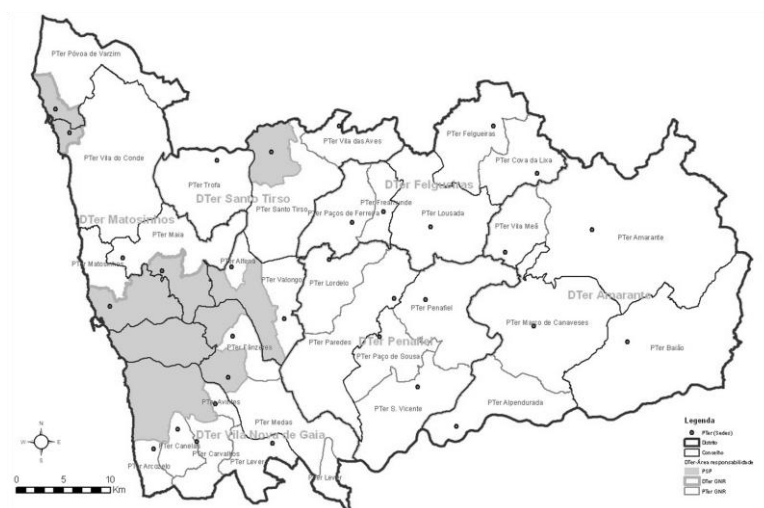


Figura 3: Área de Atuação do Comando Territorial do Porto, respetivos Destacamentos e Postos Territoriais (áreas de atuação da PSP a cinzento – apenas zonas metropolitanas; GNR toda a área restante).

Anexo 3 - Estrutura hierárquica e formas mais comuns de promoção

Categoria	Subcategoria	Posto²²	Promoção posto²³
Oficiais	Oficiais gerais (provenientes das FA)	Tenente-general	Escolha
		Major-general	Escolha
	Oficiais superiores	Coronel	Escolha
		Tenente-coronel	Antiguidade
		Major	Escolha
	Capitães	Capitão	Antiguidade
	Oficiais Subalternos	Tenente	Antiguidade
		Alferes	Curso
Sargentos	Sargentos	Sargento-mor	Escolha
		Sargento-chefe	Escolha
		Sargento-ajudante	Antiguidade
		Primeiro-sargento	Antiguidade
		Segundo-sargento	Curso
		Furriel	Curso
Guardas	Cabos	Cabo-mor	Escolha
		Cabo-chefe	Escolha
		Cabo	Curso ou antiguidade
	Guardas	Guarda-principal	Antiguidade
		Guarda	Curso

Quadro 4: Estrutura hierárquica da GNR e respetivas formas de promoção.

²² O posto mais baixo de cada categoria é o posto de ingresso na mesma (de baixo para cima). Existem além das categorias profissionais as armas (infantaria, cavalaria e outros) e funções específicas (comando, chefia, execução e estado-maior) tudo definido no EMGNR.

²³ A antiguidade do militar em cada posto conta desde a data fixada no respetivo documento oficial de promoção. Além destas condições de promoção existem outras condições especiais de promoção.

Anexo 4 – Guião entrevista Comandante de Destacamento

A um nível mais geral....

- 1) Seria possível facultarem-nos um documento com a distribuição dos elementos femininos pelas várias unidades (Comandos Territoriais, Unidades de Ensino) do país?
- 2) Gostaríamos ter acesso aos dados seguintes - para cada concurso que, nos últimos 10 anos, foram realizados para o Curso de Formação de Guarda
 - anúncios;
 - número total de candidatos, número de candidatos eliminados e número de aprovados;
 - testes e critérios utilizados no decorrer do processo de seleção dos participantes.

Sendo esses dados discriminados por sexo

- 3) Gostaríamos de aceder ao equivalente a estes dados referentes aos concursos de sargentos e oficiais
- 4) Plano de estudos dos cursos da guarda, nomeadamente de guardas, cabos, sargentos e oficiais e outros cursos que sejam de interesse.
- 5) Quando há concursos internos, nomeadamente para funções mais de tipo administrativo, que critérios são utilizados para a seleção dos candidatos?
- 6) Relativamente à formação, temos interesse em saber:
 - Se têm algum plano de formação anual previsto?
 - Na afirmativa: qual é; e quais foram as suas evoluções os últimos anos?
 - Como efetuam a avaliação de necessidades formativas?
 - Como realizam a seleção dos participantes em cada ação prevista?
 - Como são recrutados os formadores e se estes são elementos policiais?

7) Relativamente ao percurso das mulheres na Instituição, existe alguma documentação que possa ser consultada? Em caso afirmativo, como poderemos ter acesso à mesma? -

1.ª vez que se assistiu à inserção de mulheres na GNR;

- primeiras impressões face a esta inserção;
- primeiros cursos de guardas, sargentos e oficiais a integrarem mulheres;
- evolução das funções desempenhadas pelas mulheres e da sua progressão nas carreiras na GNR

8) Existe algum tipo de estudo feito ao nível do Comando Geral sobre o absentismo e suas causas? Seria possível facultarem-no?

9) Existe algum tipo de estudo elaborado pelo Comando Geral sobre riscos e acidentes profissionais? Se sim, será que poderíamos ter acesso às suas conclusões?

10) Quais as doenças profissionais que são reconhecidas, se é que existe alguma?

11) Como é feita a avaliação da satisfação do público? Caso ela exista, que tipo de tratamento é dado às reclamações?

12) Seria possível disponibilizarem-nos dados sobre o fardamento atualmente utilizado, bem como a evolução do mesmo, nomeadamente no que diz respeito ao fardamento das mulheres?

13) Os elementos da GNR são sindicalizados? Se sim, quais os principais sindicatos?

A nível do Comando Territorial do Porto...

1) Organograma do Comando Territorial

2) Mapa da área de atuação

3) Distribuição dos elementos pelas várias unidades (distinção por sexo, idade, posto, antiguidade na GNR e habilitações literárias)

Outras questões sobre a GNR...

1) Como funcionam as listas de transferências?

2) Em que altura do ano ocorrem as transferências? Apenas no final dos cursos?

3) Como é feita a distribuição do território entre PSP e GNR?

4) Também têm serviços remunerados à semelhança da PSP?

5) Principais sindicatos existentes?

6) Quais os suplementos existentes?

7) Também têm pelotões operacionais como na PSP?

8) Questões relacionadas com a passagem à reforma

- como se calcula?

- se existem diversas possibilidades...

Anexo 5 – Entrevista com comandante de posto

Entrevista com comandante de posto

1. Tendo em conta o que referiu acerca da **imagem** que existia das **mulheres** depois do 25 de Abril e agora, como considera que evoluiu essa imagem que existe das mulheres polícias, nomeadamente da GNR?
 - a. E nas forças armadas e outras forças policiais?
2. Falou também que a **imagem da GNR** transparece dos postos. Que imagem pensa que as populações, tanto em termos nacionais, como em termos da área abrangida pelo posto, têm da instituição (GNR)?
 - a. É positiva ou negativa? Em que medida?
 - b. Como pensa que as mulheres contribuem para melhorar ou não a imagem da instituição e em que situações?
3. Como considera em geral o **ambiente** do posto? E da sua área de atuação?
4. Quais os limites das zonas abrangidas pelo posto ?
 - a. O rio dificulta ou facilita nalgum aspeto a atuação?
5. Poderia esclarecer acerca da **estrutura** do posto em particular (recursos humanos, hierarquias, unidades específicas)?
 - a. Referiu os gabinetes de inquérito. Aqui funcionam as **EII**? Qual é a sua forma de atuação?
6. Que aspetos é que cabem ao destacamento **decidir** e que aspetos o posto pode decidir de forma autónoma?
7. De uma forma geral qual o **volume de trabalho** e a gravidade das ocorrências? Que exemplos de ocorrências pode destacar como mais comuns?
 - a. Compare o Norte e o Sul do Ave.
8. O desfasamento da **criminalidade** consoante o território leva os patrulheiros a organizarem-se de alguma forma especial no terreno?
9. O facto de saberem do comportamento da população tem impacto significativo na forma como a abordam? De que forma?
10. Que tarefas caracterizam o serviço de patrulha, além da fiscalização de trânsito e de tratar de ocorrências como furtos e penhoras?
11. São realizados outros **serviços remunerados** além do policiamento do futebol?
12. Seria possível ter uma cópia do **mapa de atuação** do posto?
13. Para a introdução dos **dados estatísticos** todos os efetivos estão implicados ou existem pessoas destacadas para o fazer? De que forma afeta o normal funcionamento do posto?
14. E na sala de instruções que tipo de **formação** é dada? Que conteúdos? Pensa que este tipo de formação é importante para o desempenho dos guardas? Em que medida?

15. Como é a vossa relação com as **associações sindicais**? Em que se baseia o seu trabalho? De que forma é que vos representam?
16. Quais as idades, habilitações literárias, antiguidade e anos de serviço dos agentes do posto, em média, diferenciando homens e mulheres?
17. Quanto às remunerações de homens e mulheres, Existem diferenças entre as **remunerações** mesmo quando estão em postos iguais?
18. Confirma que o efetivo do posto possui uma **média de idades** entre os 30-40 anos? Quais pensa serem as vantagens e desvantagens de possuir um efetivo jovem, em termos de produtividade, experiência, disponibilidade, energia, absentismo, entre outros?
19. Em condições idênticas, considera que homens e mulheres possuem diferenças na **produtividade**, não tendo apenas em conta a questão da força?
20. Que **meios** existem para auxiliar ao trabalho dos agentes (quantos veículos, armamento, que outros utensílios)? Existem meios adaptados às mulheres?
 - a. As fardas são diferenciadas? Existem regras de aprumo especiais para mulheres?
21. É feito algum inquérito ao pessoal acerca da satisfação com o trabalho e as condições? E um inquérito ao público sobre a satisfação com os serviços prestados?
22. Falando da questão do absentismo, quem falta mais? As mulheres ou os homens?
 - a. Quem possui mais **baixas**, por que razões? As pessoas que sofreram agressões estiveram de baixa? (registo do último ano)
 - b. E outros tipos de ausências?
23. Pode confirmar-me quais as mulheres que estão de licença e que estão de baixa para cuidar dos filhos?
 - a. Quanto tempo elas estiveram nesse estado?
24. Referiu que existiam dois **casais** de guardas neste mesmo posto. Existe alguma atenção especial com eles que lhes permita conciliar melhor as responsabilidades familiares e o trabalho?
 - a. Existe maior flexibilidade à troca de turnos? No geral qual é a flexibilidade para tal?
25. Que critérios são utilizados para a marcação de **férias**?
26. Se as mulheres tivessem oportunidade de fazer o serviço administrativo durante a licença, pensa que acabariam por permanecer nesses serviços?

Anexo 6 – Guião de entrevista com o escalador

Entrevista com o escalador

1. Estes horários são iguais para todos os postos do país? Que diferenças significativas e particulares existem nos horários criados para os turnos? As patrulhas de ocorrências são iguais e as patrulhas específicas?

2. Os horários foram-se **alterando ao longo dos tempos** na Guarda, não é verdade? Ouvi falar de serviços de 24h? Em que consistiam? Que outras alterações foram existindo na Guarda? Essas alterações aplicam-se a todo o país?
3. Existe alguma **legislação** que regule os horários estipulados para os turnos?
4. Existe uma espécie de mistura entre patrulhas de ocorrência e patrulhas de 6h? Muitas vezes as patrulhas de ocorrências são substituídas por patrulhas específicas?
5. Que **critérios** são utilizados para constituir os horários
 - a. Além da hierarquia, dos números mínimos, do que foi feito anteriormente e das folgas e licenças de férias?
 - b. Quais as directivas gerais dadas pelo comandante?
 - c. O comandante falou de várias regras mas que também existem muitas excepções? Quais são essas excepções?
6. Anteriormente os horários eram mostrados com mais **antecedência** certo? Como é que isso se foi alterando?
7. Mostrar a tabela de horários: Concorda com esta tabela que realizei dos horários?
8. Como é **gerir os horários** de pessoas que acabam por estar por trás destes números
9. Porque é que por exemplo um guarda pode entrar às 23h-7h e depois a seguir realizar o turno 7h-15h. É porque isso é mesmo permitido?

Dúvidas sobre as escalas:

1. Quando existe a designação tribunal/patrulha, não existe um horário específico designado para a realização da patrulha? Como é que o militar sabe a patrulha que irá fazer?
2. O que quer dizer CV? É convalescença?
3. As licenças de vários dias são dispensas?
4. As siglas de alguns serviços – o que querem dizer?
5. Quanto **tempo** é dedicado normalmente aos **gratificados**? São 4 horas para todos?
6. Existem militares com 2 gratificados, e os gratificados calham em cima de patrulhas? Como é gerido isto?
7. O que querem dizer com estar **uma hora antes no local** do gratificado? É uma hora antes do que está estipulado na escala? Ou isso já está contabilizado? É que certas patrulhas coincidem com os gratificados se for para estar uma hora antes.
8. Existem **serviços de tribunal e de apresentação ao DT**. Não tem duração predefinida? Quanto tempo dura normalmente? O que normalmente se vai fazer nestes casos?

Anexo 7 – Guião das entrevistas realizadas aos militares**GUIÃO DA ENTREVISTA****1º momento – abordagem da história profissional**Ingresso no mundo laboral**Voltando atrás no seu percurso profissional...**

- Recorda-se do momento em que começou a trabalhar? Idade, nível de escolaridade e formação até à data
- Quais as profissões que teve antes de ingressar na profissão atual?

Percurso profissional

Pense em toda a sua vida profissional. Gostaria que me falasse das várias profissões que já desempenhou, começando pela primeira (traçar o fio condutor desde o primeiro emprego até ao emprego atual, abordando faseadamente cada um dos empregos)

- Em que empresa/ instituição esteve?
- Durante quanto tempo?
- Que função/ões desempenhou?
- Quais eram as principais tarefas por si realizadas?
- Recorda alguns aspetos mais marcantes na sua vida profissional. Porque considera um momento marcante?
- Como caracterizaria essa profissão, quanto a condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a:
 - Horário de trabalho;
 - Ambiente físico (ruído, temperaturas, poeiras e gases, micróbios e agentes infecciosos, produtos químicos, ...)
 - Constrangimentos físicos (posturas, esforços físicos, deslocações, trabalho repetitivo, ...)
 - Constrangimentos do ritmo de trabalho (prazos, tarefas simultâneas, ...)
 - Autonomia e iniciativa
 - Relações de trabalho (chefias, colegas, clientes, ...)
 - Motivo de mudança de emprego/ local de trabalho
 - Existência de condições de trabalho diferenciadas segundo o género
- Durante esse percurso, esteve algum período sem trabalhar? Por que motivo(s)? (doenças, baixas, licenças, ...)

(Nota: repetir este “exercício” para todas as profissões desempenhadas anteriormente)

Conclusão

- Para finalizar, queria pedir-lhe que comparasse os seus empregos anteriores com o atual

2º momento – exploração das características do trabalho

Uma vez que já falamos sobre o seu percurso profissional, desta vez gostaria de falar consigo mais sobre as características do seu trabalho atual.

- *Bio-gráfico – completar*
- *Tipo de formações em que participou.*
- *Questões específicas sobre saúde e segurança em que o participante revelasse maior incómodo*
- *Porque é que saúde e segurança são mais ou menos afetadas pelo trabalho (tendo em conta resposta no INSAT)?*

Integração

Recuando até ao momento em que entrou nesta instituição...

- Porque optou por esta profissão?
- Teve algum tipo de formação inicial? De que tipo? Principais facilidades e dificuldades sentidas.
- Como correu a sua integração? (questões de género)
- Que estratégias adoptou para enfrentar as dificuldades sentidas nessa integração?
- Que diferenças encontrou entre o que realiza e o que idealizava da profissão?
- Quais pensa serem as competências necessárias para o desempenho da profissão?
- Para além da formação inicial, destacaria outros elementos importantes para o desenvolvimento dessas competências?
- Que evoluções nota na sua profissão atual, desde a sua entrada até ao presente?
- Esteve algum período sem trabalhar? Por que motivo(s)? (doenças, baixas, licenças, ...)

Caraterísticas do trabalho

Gostaria agora que pensasse sobre as características do seu trabalho atual...

- Que tarefas desempenha atualmente? Houve alguma alteração desde o momento que integrou esta profissão? Se sim, qual?
- Quais as condições de trabalho de que dispõe atualmente? (opinião acerca de um espaço de trabalho “apenas seu”)
- Quais os meios de que dispõe: matérias primas, informações, tempo, veículos equipamentos (incluindo os de proteção individual)? Considera que estes lhe permitem executar um trabalho de boa qualidade?
- Para além desses meios, que outras estruturas tem à sua disposição? (ex. cantina, sala de convívio, local para refeições, dormitório, ...)
- *Como funciona o momento das refeições? Obrigatoriamente fora do horário de trabalho? Como é gerido?*
- Sente que a sua experiência lhe dá vantagens no exercício do seu trabalho face aos colegas mais novos?
- Tem oportunidade de lhes transmitir essa experiência?
- Em que momentos?
- Que tipo de relação estabelece com:

- a população com que lida;
- os seus colegas (homens e mulheres separadamente);*
- as chefias

* *Difícilmente trabalha com o mesmo colega todos os dias. Na PSP existem equipas e trabalham durante algum tempo juntos.*

- *Vantagens e desvantagens de uma e outra forma de trabalhar*
- *É indiferente trabalhar com este ou com aquele colega?*
- Habitualmente trabalha por turnos. Com que antecedência tem conhecimento dos mesmos? Em caso de necessidade, tem facilidade em trocá-lo?
- Quais são as principais dificuldades sentidas no seu trabalho? (stress, preservação da sua própria saúde, riscos, ...)
- (Confrontação com horários reais e escalados)
- *Vantagens e desvantagens dos horários que possui.*
- *Está satisfeito(a) com as recentes alterações feitas na escala?*
- *Se fosse o escalador, que alterações faria aos horários de trabalho?*
- *Que diferenças encontra entre o que prevê fazer e o que faz realmente?*
- Que estratégias utiliza para lidar com essas dificuldades?
- (INSAT) Que facilidades/ dificuldades encontra na conciliação da sua profissão com as suas responsabilidades domésticas e familiares?

Futuro

Pensando em termos de futuro...

- Pensa que nos próximos 5 anos poderá...
 - mudar de função? Nível inferior, semelhante ou superior?
 - desenvolver as suas competências?
 - progredir na carreira? (explorar possível discriminação)
 - ver o seu trabalho ser mais reconhecido?
- Sente-se capaz/ gostaria de continuar a executar o trabalho atual até à reforma

Conclusão

Considerando o seu emprego a nível mais geral...

- Numa escala de 1 a 7, quão satisfeito se sente com o seu trabalho atual? Sabendo que 1 corresponde a nada satisfeito e o 7 a totalmente satisfeito
- Quais, de forma sistematizada, os aspetos positivos e negativos da profissão:
 - para uma mulher?
 - para um homem?
- Possibilidade de trabalho até aos 60 anos (consoante resposta do INSAT)

Género

Como sabe, este trabalho centra-se sobre as questões relacionadas com o ingresso de mulheres em profissões tipicamente masculinas, pelo que gostaríamos de saber a sua opinião em relação a algumas questões relacionadas com esta temática...

- Pensa existir, nesta instituição uma política inadequada de igualdade de oportunidades no trabalho?
- Acha que existe discriminação para com as mulheres no trabalho?

- Existem condições de trabalho diferentes segundo os sexos? (dificuldades impostas pela empresa, responsabilidades atribuídas, ...)
- O trabalho é dividido em tarefas “para mulheres” e tarefas “para os homens”?
- *Equipas da patrulha – vantagens e desvantagens dos vários tipos de duplas.*
- *Mulheres nos serviços noturnos – vantagens e desvantagens.*
- Conhece casos de assédio sexual? Quer contar do que aconteceu?
- Qual pensa ser a reação do público à entrada de mulheres nesta profissão?
- Quais as características que diferenciam o desempenho profissional de homens e mulheres?

Anexo 8

Operacionalização das categorias de 1.º e 2.º nível resultantes da análise de entrevistas no TROPES

Categoria/subcategoria	Operacionalização
Caraterísticas de um bom guarda	Verbalizações associadas a caraterísticas que os participantes associam a um bom profissional da Guarda <i>Que caraterísticas atribuem a um bom guarda?</i>
- atitudes	Discurso dos participantes que se referem às caraterísticas de um bom guarda que estão associadas às atitudes
- caraterísticas pessoais	Discurso dos participantes que se referem às caraterísticas de um bom guarda que estão associadas às caraterísticas pessoais
Caraterísticas homens	Verbalizações associadas a caraterísticas que os participantes, quer sejam homens ou mulheres, associam aos elementos masculinos <i>Quais as caraterísticas atribuídas aos elementos masculinos?</i>
- físicas	Discurso dos participantes que se relaciona com as caraterísticas físicas associadas aos elementos masculinos
- psicológicas	Discurso dos participantes que se relaciona com as caraterísticas psicológicas e comunicacionais associadas aos elementos masculinos
Caraterísticas mulheres	Verbalizações associadas a caraterísticas que os participantes, quer sejam homens ou mulheres, associam aos elementos femininos <i>Quais as caraterísticas atribuídas aos elementos femininos?</i>
- físicas	Discurso dos participantes que se relaciona com as caraterísticas físicas associadas aos elementos femininos
- psicológicas	Discurso dos participantes que se relaciona com as caraterísticas psicológicas e comunicacionais associadas aos elementos femininos
Conciliação	Verbalizações associadas à conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e familiar, seja as dificuldades encontradas, seja as estratégias utilizadas <i>Quais as principais dificuldades que o participantes enfrentam ao nível da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar? A que estratégias recorrem?</i>
- atividades extra-trabalho	Discurso dos participantes que se refere aos contextos fora do trabalho para os quais têm dificuldade de realizar conciliação
- dificuldades	Discurso dos participantes que se relaciona com as dificuldades encontradas ao nível da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

- equilíbrio	Discurso dos participantes relacionado com a existência de equilíbrio ou falta dele entre dos dois domínios – profissional e pessoal e familiar
- estratégias a nível pessoal	Discurso dos participantes sobre as estratégias a nível pessoal a que recorrem para fazer face às dificuldades de conciliação
- estratégias a nível profissional	Discurso dos participantes sobre as estratégias a nível profissional a que recorrem para fazer face às dificuldades de conciliação
Condições de trabalho	Verbalizações associadas às características e as condições em que os sujeitos desempenham o seu trabalho <i>Quais as características e condições de trabalho dos participantes?</i>
- ambiente de trabalho	Discurso dos participantes referente ao ambiente de trabalho que se cria sobretudo pela convivência com os colegas
- condições climáticas	Discurso dos participantes sobre o estado do tempo a que estão sujeitos no serviço de rua
- contacto com público	Discurso dos participantes que contém referências às formas de abordar o público e às dificuldades para o fazer durante a execução da atividade
- equipamentos / ferramentas	Discurso dos participantes sobre os equipamentos que têm à sua disposição e as ferramentas que constroem para o desempenho das suas funções
- funções	Discurso dos participantes a propósito dos vários tipos de funções desempenhadas na polícia
- horário	Discurso dos participantes sobre os horários e os turnos por eles cumpridos
- instalações	Discurso dos participantes referentes às instalações de que dispõe para o desempenho das suas funções, com exceção da esquadra
- local de exercício da atividade	Discurso dos participantes que se prende com a enumeração dos locais onde a atividade de trabalho é exercida
- transportes	Discurso dos participantes sobre o meio de transporte que utilizam nas deslocações casa/trabalho/casa
Estratégias resultantes da realização coletiva da atividade de trabalho	Verbalizações associadas às estratégias desenvolvidas pelos sujeitos e que resultam da realização coletiva das atividades de trabalho <i>Que estratégias resultam da realização coletiva da atividade de trabalho?</i>
- adaptação/ integração	Discurso dos participantes sobre as situações que ocorrem quando estão com um colega novo e que podem dar origem à adaptação e/ ou integração deste no grupo
- ajudar/ apoiar	Discurso dos participantes referente à ajuda ou apoio dado aos colegas em situação de dificuldade, bem como a sua recepção
- proteger o colega	Discurso dos participantes sobre as estratégias utilizadas no sentido de proteger

	o colega com quem estão a trabalhar
- proteger-se a si próprio	Discurso dos participantes sobre as estratégias utilizadas no sentido de se protegerem a eles próprios quando trabalham em conjunto
- transmissão de conhecimentos	Discurso dos participantes sobre as situações em que têm oportunidade de partilhar conhecimentos e experiências com os colegas
Formação	Verbalizações sobre a formação inicial e/ou contínua dos participantes <i>Quais as principais necessidades de formação identificadas pelos participantes? Quais as principais dificuldades sentidas no Curso de Formação de Guardas?</i>
- necessidades	Discurso dos participantes sobre as principais necessidades de formação sentidas ou formação que vão recebendo e consideram importante
- principais facilidades e dificuldades do CFG	Discurso dos participantes sobre as facilidades e dificuldades sentidas pelos participantes quer durante o acesso ao curso, quer durante a formação propriamente dita
Motivações escolha polícia	Verbalizações sobre os motivos que levaram à escolha da Guarda como profissão <i>Quais os motivos que levaram os participantes a escolher como profissão ser militar da GNR?</i>
- dinheiro/ segurança no emprego	Discurso dos participantes sobre os motivos associados ao salário, possibilidade de alcançar uma estabilidade financeira ou segurança no emprego
- incentivos de familiares/ amigos/ conhecidos	Discurso dos participantes referentes às pessoas que os influenciaram a concorrer para a GNR, nomeadamente familiares, amigos e conhecidos
- atratividade da profissão	Discurso dos participantes sobre as motivações associadas ao gosto pela profissão
- militar/ com fardas	Discurso dos participantes referindo motivos associados à preferência de uma profissão de cariz militar ou onde se usem fardas
Progressão na carreira	Verbalizações referentes aos motivos invocados para justificar as suas opções de evolução ou não na carreira <i>Quais os motivos que influenciam as decisões de progressão ou não na carreira?</i>
- acomodar	Discurso dos participantes sobre o facto de não concorrerem por estarem acomodados nos postos atuais
- atratividade	Discurso dos participantes sobre o facto de a opção por determinada função se prender exclusivamente com o facto de gostar de a desempenhar ou de ter vocação para a mesma
- convite	Discurso dos participantes sobre o facto de a progressão (horizontal) ter sido feita a convite de alguém ou necessitar desse convite

- distância	Discurso dos participantes referente à distância entre a habitação e o local quer de realização do curso, quer da futura colocação
- familiares	Discurso dos participantes sobre os motivos familiares que, habitualmente, desmotivam a progressão na carreira
- idade	Discurso dos participantes referente ao facto de a idade também ser um dos motivos que influencia a opção de progressão ou não na carreira
- tentativa de progressão	Discurso dos participantes sobre o facto de terem tentado concorrer anteriormente mas por vários motivos não conseguiram entrar no curso
Relações profissionais	Verbalizações que enumeram os interlocutores habituais no quotidiano profissional <i>Com quem estabelecem relações profissionais?</i>
- colegas	Discurso dos participantes referente aos colegas, sobretudo os que se encontram na mesma carreira
- hierarquia	Discurso dos participantes referente aos elementos da hierarquia, nomeadamente aqueles que se encontram em carreiras superiores à sua
- infractores	Discurso dos participantes sobre o contacto com toxicodependentes, delinquentes e outros infractores, isto é, aqueles que cometeram algum tipo de infração ou delito
- órgãos de justiça	Discurso dos participantes sobre interlocutores com que contactam diariamente nos tribunais e em situações mais específicas
- outros	Discurso dos participantes referente a outros interlocutores habituais que não se encaixam em nenhuma das categorias anteriores
População frágil	Discurso dos participantes referente a interlocutores habituais que normalmente se constituem como vítimas de outrem ou de algo
Saúde e segurança	Verbalizações sobre questões de saúde e segurança dos elementos policiais <i>Quais as questões associadas à saúde e segurança identificadas?</i>
- acidentes de trabalho	Discurso dos participantes referente aos acidentes que tiveram durante o trabalho ou nas deslocações para o mesmo
- baixa	Discurso dos participantes que faz menção aos períodos em que estiveram de baixa
- cuidados de saúde	Discurso dos participantes que incidiu sobre as questões relacionadas com cuidados de saúde que tiveram, receberam ou achariam pertinente receber
- gravidez	Discurso dos participantes que incidiu sobre as questões relacionadas com a gravidez e com o parto
- postura	Discurso dos participantes fazendo menção a posições incómodas ou de posturas durante a atividade de trabalho
- problemas de saúde	Discurso dos participantes sobre os problemas que são reconhecidos como

	patologias e têm um cariz mais prolongado no tempo
- problemas infra-patológicos	Discurso dos participantes referente aos problemas que, embora possam não ser reconhecidos enquanto doenças, causam incómodo e mal-estar
- segurança	Discurso dos participantes associado à segurança no desempenho das suas funções e aos respetivos sentimentos e cuidados
Vivências da realização coletiva da atividade de trabalho	Verbalizações referentes aos sentimentos dos participantes que resultam da realização coletiva das atividades de trabalho <i>Que vivências resultam da realização coletiva da atividade de trabalho?</i>
- amizade	Discurso dos participantes sobre a relação de amizade que estabelecem com os colegas de trabalho
- confiança	Discurso dos participantes sobre a confiança que os elementos têm ou não no colega, ou colegas, com quem estão a trabalhar
- Competitividade	Discurso dos participantes sobre vivências em relação à necessidade de atingir objetivos e metas na realização da atividade
- conflito	Discurso dos participantes sobre os conflitos que surgem entre os colegas, façam eles parte ou não da mesma carreira
- estar à vontade	Discurso dos participantes referentes a situações em que os elementos se sentem confortáveis com quem estão, embora esse sentimento não implique a existência de confiança
- igualdade	Discurso dos participantes sobre a existência de igualdade entre todos os colegas, referindo-se sobretudo a igualdade de tratamento e de oportunidades
- Surpresa da integração feminina	Discurso dos participantes acerca da forma como foram recebidas as mulheres pela primeira vez nalguns postos e também como o público as terá recebido em geral
- Progressão feminina e serviços considerados mais adequados	Discurso dos participantes que demarcam vantagens ou desvantagens decorrentes da progressão feminina, assim como da sensação de que as mulheres possuem competência especial para determinados serviços
- Segurança e equilíbrio nas duplas	Discurso dos participantes acerca das vantagens que encontram no trabalho realizado por diferentes duplas (masculinas, femininas e mistas), nomeadamente em termos de segurança e equilíbrio durante a realização da atividade
- Coesão de equipa	Discurso dos participantes que reporta a vantagens e desvantagens de trabalhar com a mesma pessoa ou pessoas diferentes
- Vantagens da experiência	Discurso dos participantes que recai sobre o contributo da experiência e da novidade na atividade individual e coletiva

Anexo 8.1.

Palavras e expressões contidas nas categorias e subcategorias criadas no TROPES

Caraterísticas de um bom guarda	Atitudes	Autoridade	
		Brio	
		Disponibilidade	
		Força de vontade	
		Imparcial	
		Isento	
		Lidar com situações e pessoas	
		Não entrar de chancas	
		Ouvir pessoas	
		Ponderação	
		Postura	
		Pro-ativo	
		Prontidão	
		Responder	
		Seguir as leis	
	Caraterísticas pessoais	Bom senso	
		Honestidade	
		Humildade	
		Humor	
		Dedicado	
		Gostar do que se faz	
		Paciência	
		Profissional	
		Qualidade	
		Responsável	
		Tranquila	
		Utilidade	
Caraterísticas homens	<u>Caraterísticas psicológicas</u> <u>Caraterísticas comunicacionais</u>		
		Agressivos	
		Violentos	
		Descuido	
		Desleixo	
	<u>Caraterísticas físicas</u>	Brutos	
		Física	
		Físico	
		Força	
		Forte	
		Impacto	
		Másculos	
		Massa corporal	
		Resistência	
		Robustez	
Caraterísticas mulheres	<u>Caraterísticas psicológicas</u> <u>Caraterísticas comunicacionais</u>	Diálogo	
		Envolver	
		Facilidade	
		Feminista	

		Psicologia	
		Acalmar	
		Apaziguar	
		Calma	
		Competente	
		Inteligente	
		Paciente	
		Pormenor	
		Profissionais	
		Rigor	
		Sensibilidade	
		Suave	
	<u>Caraterísticas físicas</u>	Delgadas	
		Fraco	
		Frágil	
		Franzinas	
		Imagem	
		Rijas	
Conciliação	Articulação com atividades extra-trabalho	Aniversário	
		Café	
		Cinema	
		Divertir	
		Extra trabalho	
		Festas	
		Ginásio	
		Hobbie	
		Ir a casa	
		Lazer	
		Lida da casa	
		Piscina	
	<u>Dificuldades</u>	Adiar	
		Chato	
		Combinar	
		Desencontrar	
		Programar	
		Pessoas com quem é difícil conciliar	Casal
			Companheiros
			Esposa
			Família
			Filha
			Filho
			Marido
			Miúdo
	<u>Equilíbrio</u>	Conciliar	
		Gerir	
		Normalidade	
	<u>Estratégias a nível profissional</u>	Conjugar	
		Facilitar	
		Prioridade	
		Transferência	
		Trocar	
		<u>Mecanismos legais</u>	Assistência filho

			Assistente social
			Licença amamentação
			Licença de maternidade
			Licença de paternidade
			Licença de parto
			Titulo excepcional
	<u>Estratégias a nível pessoal</u>	Familiares a quem recorrem	Avó
			Avô
			Avós
			Braço direito
			Sogros
			Tia
			Tios
		<u>Instituições e outros</u> instituições às quais recorrem para o cuidado dos filhos	Ama
			Creche
			Infantário
Condições de trabalho	<u>Ambiente de trabalho</u>	Bom_Ambiente	
	<u>Condições climatéricas</u>	Calor	
		Chuva	
		Clima	
		Frio	
	<u>Contacto com o público</u>	<u>Abordagem do público</u>	Aconselhar
			Cadeirinha
			Compreender
			Conversar
			Dar resposta
			Dissuasão
			Distancia
			Encaminhar
			Entender
			Evitar pensar
			Ignorar
			Imparciais
			Informar
			Manobra troca auditor
			Palavra amiga
			Proximidade
			Reativo
			Reprimir
			Resposta
		<u>Problemas</u>	Chorar
			Conflito
			Inconveniente
			Triste
			Tristeza

		<u>Respeito</u>	Civilizadas
			Falta civismo
			Feedback
			Respeitam
			Respeito
	<u>Equipamentos/ferramentas</u>	Computador e telecomunicações	Central
			Computador
			Comunicação
			Máquina
			Portátel
			Rádios
			SIOP
			Sistema SIOP
			Telecomunicação
		Documentação	Auto
			Auto notícia
			Croquis
			Documentos
			Formulários
			Papel
			Relatórios
		Equipamentos individuais	Arma
			Armamento
			Bastão
			Coldre
			Colete à prova de bala
			Equipamento de protecção
			Fiador
			Glock
			Lanterna
			Pilhas
			Star
			Valter
		Viaturas	Carros
			Combustível
			Frota
			Gasóleo
			Jipe
			Óleo
			Pneu
			Sirene
			Veículos
			Viatura
	<u>Funções</u>	Funções de interior	
		Outro	
		Serviço operacional	
	<u>Horário</u>	6 horas	
		8 horas	
		Atraso	
		Carga horária	
		Diurno	
		Duração do trabalho	

		Férias	
		Fim de semana	
		Folga	
		Horário	
		Horas extra	
		Licença	
		Manhã	
		Meia-noite	
		Meio-dia	
		Noturno	
		Noite	
		Ocorrências	
		Piquete	
		Refeição	
		Rotatividade	
		Rotativo	
		Salta	
		Tarde	
		Turno	
		Escalas	Calhar
			Cuidado
			Escala
			escalador
			Escalar
			Ideal
			Prever
			Previsão
			Privilegiar
	<u>Instalações</u>	Camarata	
		Camas	
		Casa-de-banho	
		Conforto	
		Cozinha	
		Espaço	
		Gabinete	
		Lareira	
		Local de trabalho	
		Microonda	
		Posto	
		Quartos	
		Secretária	
		Televisão	
	<u>Locais de exercício da atividade</u>	Aldeias	
		Âmbito territorial	
		Cafés	
		Estabelecimentos	
		Estabelecimentos comerciais	
		Freguesia	
		Futebol	
		Posto	
		Quartel	
		Rua	
		Terreno	
		Vila cidade	
		Cidade	

	<u>Transportes</u>	Carros	
		Despesas	
		Metro	
		Portagens	
		SCUTS	
Estratégias resultantes da realização coletiva da atividade de trabalho	Adaptação/ integração	Adaptação	
		Integração	
		Integrar	
	<u>Ajudar/ apoiar</u>	Ajuda	
		Ajudar	
		Apoia	
		Apoiar	
		Apoio	
		Auxiliar	
		Auxílio	
		Dúvida	
		Ligar	
		Telemóvel	
	<u>Proteger o colega</u>	Aflição	
		Preocupação	
	<u>Proteger-se a si próprio</u>	Consciência	
		Não procurar trabalho	
		Não vou à procura de serviço	
		Pensar primeiro	
		Ponderar	
		Precaver	
		Prevenção	
		Proteger	
	<u>Transmissão de conhecimentos</u>	Aprender uns com os outros	
		Consenso	
		Ensinar	
		História	
		Informação	
		Mensagem	
		Partilhar	
		Perguntar	
		Questionar	
		Troca de experiências de vida	
		Troca de informação	
		Troca de opiniões	
Formação	<u>Necessidades</u>	Actualização	
		Actualizar	
		Artigo	
		Código da estrada	
		Direito	
		Inspecção de jogos	

		Instrução	
		Legislação	
		Procedimentos criminais	
		Processo judicial	
		Reciclagem	
		Tiro	
	<u>Principais facilidades e dificuldades do CFG</u>	Carácter militar	Aspectos militares
			Exército
			Formatura
			Instituição militar
			Militarismo
			Militarizada
			Militarizado
		Choque	
		Confusão	
		Curso muito mau	
		Disciplinas	
		Injectar	
		Matéria	
		Obediência	
		Prática	
		Preparação física	
		Provas	
		Teoria	
		Teórico	
		Termos técnicos	
		Treino	
		Voltar a estudar	
Motivações escolha polícia	<u>Dinheiro/ segurança no emprego</u>	Difícil arranjar outro tipo de trabalho	
		Instabilidade	
		Mau a nível de trabalho	
		Monetário	
		Quis algo melhor	
		Benefícios de saúde	
		Dia 21	
		Estatuto	
		Estável	
		Ordenado	
		<i>Quadro</i>	
		Remuneração	
	<u>Influencia de familiares ou amigos</u>	Amigo meu	
		O meu pai	
		Sogro	
		Tenho muitos familiares	
	<u>Atratividade da profissão</u>	Achava útil	
		Bichinho do direito	
		Curiosidade	
		Era um objetivo	

		Gosto	
		Ser polícia	
		Ser útil	
		Sonho de criança	
	<u>Militar/ com fardas</u>	Chamou à atenção as forças de segurança	
		Era uma farda	
Progressão na carreira	<u>Acomodar</u>	Abdicar	
		Adiar	
		Comodismo	
		Desistir	
	<u>Ambição</u>	Ambição	
		Carreira	
		Desejo	
		Progressão	
		Promoção	
		Subir	
	<u>Distância</u>	Deslocamento	
		Deslocar	
		Longe	
		Mala às costas	
		Mobilidade	
		Pegar nas malinhas	
		Saco às costas	
	<u>Familiares</u> - motivos associados à família	Amigos	
		Família	
		Filho	
		Marido	
	<u>Idade</u>	Idade	
	<u>Tentativas de progressão</u>	Concorrer	
		Concurso	
		Curso de cabos	
		Curso de sargentos	
		Vagas	
Relações profissionais	<u>Colegas</u>	Cabo	
		Capitão	
		Chefia	
		Chefia	
		Colega	
		Colegas	
		Comandante	
		Militar	
		Oficial	
		Praça	
		Sargento	
		Sargento-ajudante	
		Tenente	
	<u>Infractores</u>	Agressor	
		Delinquentes	
		Detido	
	<u>Órgãos de justiça</u>	Advogados	
		Juiz	
		Juízes	
		Ministério público	

		Polícia judiciária	
		Procuradores	
		Solicitadores	
	População mais frágil	Crianças	
		Idosos	
		Velhinhos	
		Vítima	
	<u>Outros</u>	Cidadão	
		Civil	
		Comunidade	
		Condutor	
		Indivíduo	
		Pessoas	
		População	
		Público	
		Vizinho	
Saúde e segurança	<u>Acidentes de trabalho</u>	Ferido	
		Ferimentos	
		Lesão	
		Rotura	
	<u>Alimentação</u>	Alimentação	
		Fome	
	<u>Baixa</u>	Baixa	
	<u>Cuidados de saúde</u>	Acompanhamento psicológico	
		Analgésico	
		Consulta	
		Descanso	
		Exercício físico	
		Fisioterapia	
		Hospital	
		Máscara	
		Medicação	
		Médico	
		Mexer_corpo	
		Movimentar	
		Operação nariz	
		Pastilhas	
		Psicólogo	
		Spray	
	<u>Esforço</u>	Aguentar	
		Esforço	
		Hábito	
		Penoso	
		Saturado	
		Sofrer	
	<u>Gravidez</u>	Engravidar	
		Grávida	
		Gravidez	
	<u>Lidar com a morte</u>	Fobia	
		Impressão	
		Mortos	
	<u>Postura</u>	Posição	

	<u>Problemas de saúde</u>	Bronquiolite	
		Hepatite	
		Anca	
		Joelho	
	<u>Problemas infra-patológicos</u>	Adormecer	
		Cansaço	
		Cansado	
		Cérebro	
		Costas	
		Desgaste	
		Desgastante	
		Doer	
		Dor	
		Envelhece	
		Estar de pé	
		Estourado	
		Garganta	
		Gripe	
		Incómodo	
		Irritada	
		Irritados	
		Mal-estar	
		Membros inferiores	
		Pernas	
		Pescoço	
		Pressão	
		Psicologicamente afetados	
		Rugas	
		Sono	
		Stress	
		Varizes	
	<u>Segurança</u>	Cuidados	Abordagem
			Defesa pessoal
			Distância higiênica
			Integridade física
			Limites
			Medidas de segurança
			Métodos
			Peito
			Peito feito
			Segurança
			Táticas
			Técnica
		Medo	Insegurança
			Medo
			Receio
		Riscos	Agredida
			Agredido
			Agredir
			Agressão
			Agressões
			Alvo
			Arriscar
			Criminalidade
			Desacato

			Golpes
			Impulso
			Inconsciente
			Perigosidade
			Risco
			Soco
			Visibilidade
Vivências da realização coletiva da atividade de trabalho	<u>Amizade</u>	Afeiçoar	
		Afeiçoei	
		Afinidade	
		Amigo	
		Amizade	
		Apegadas	
		Dar-se bem	
		Feitio	
		Ligação	
		Preferir	
	<u>Competitividade</u>	Competitividade	
		Metas	
		Produtividade	
		Rivalidade	
	<u>Comunicação</u>	Conversa	
		Conversar (diálogo)	
		Conversas	
		Convívio	
		Cooperação	
		Desabafar	
		Monólogo	
		Silêncio	
	<u>Confiança</u>	Confiança	
		Confiar	
		Conhecer	
	<u>Conflito</u>	Aborrecimento	
		Atrito	
		Chatear	
		Meter as patas	
	<u>Estar à vontade</u>	à vontade (colegas)	
	<u>Igualdade</u>	Igual	
		Igualdade	
	<u>Surpresa da integração feminina</u>	Recepção nos postos	Admirar
			Atenciosos
			Autonomia
			Bem recebida
			Carinho
			Cuidadosos
			Engraçado
			Entrevista
			Piada
			Primeira mulher

		Recepção público	Aceitação
			Aplaudiram
			Bocas
			Lavar a loiça
			Lavar os pratos
			Lutar
			Machista
			Mentalidade
			Normalíssima
			Olhar
			Olhar de canto
			Porcentagem
	<u>Progressão feminina e serviços adequados</u>		
		Discriminação	
		Prestação	
		Progressão feminina	Albergar
			Alojamento
			Caserna
			Encostar
			Favorecer
			Maternidade
			Oportunidade
			Regalia
			Regalias
			Sorte
			Ter Filhos
		Serviços considerados adequados para mulheres	Avontade (das vítimas)
			Busca
			Escola segura
			NIAVE
			Revista
			Revistar
			Violência doméstica
	<u>Segurança e equilíbrio nas duplas</u>	Duplas femininas	Algumas delas até me sinto mais segura
			Duas mulheres não acho muito indicado
			Frágeis
			Impacto na rua
			Mais complicado duas mulheres
			Não devia
			Noite isso fora do contexto
			Patrulha de apoio
			Prejudicial
			Tentar evitar duas mulheres
			Vulnerável
		Duplas masculinas	Benefício confronto físico
			Confiança quando estou com um homem

			Mais seguro
			Prefiro estar com um homem
		Dupla mista	Apologista das mistas
			Complementam
			Equilíbrio
			Mais seguro quando vou com um homem
			Mistas
			Mistas acho que funcionam bem
			Patrulha mista é mais segura
	Coesão das equipas		
		Equipa	
		Grupo	
		Grupos	
		Interligação	
		Rodar	
		Vício	
	<u>Vantagens da experiência e da novidade</u>	Experiência	Abra os olhos
			Abrir a pestana
			Amadurecer
			Amadurecimento
			Analisar
			Experiência
			Maturidade
			Percepção
			Resolver
			Vivência
		Novidade	Matéria fresca
			Novidade

Anexo 9

Análise em Componentes Principais das categorias analisadas

9.1. ACP da categoria Conciliação, relacionada com a temática sobre os tempos de trabalho

Para verificar as tendências do discurso dos militares a este respeito, foi realizada uma ACP no que respeita a cinco subcategorias subjacentes à conciliação: articulação de atividades extra trabalho, dificuldades, equilíbrio, estratégias a nível pessoal, estratégias a nível profissional.

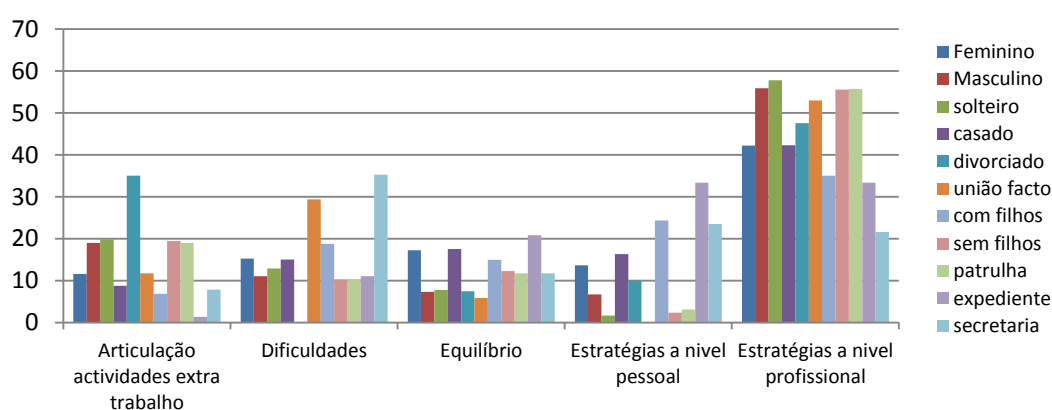


Gráfico 1 – referência às subcategorias de Conciliação, tendo em conta o sexo, estado civil, existência de filhos e função

No gráfico anterior é possível verificar que as mulheres falam mais que os homens sobre dificuldades de conciliação, equilíbrio e estratégias de nível pessoal, ao passo que os homens falam mais que as mulheres sobre as atividades extra-trabalho (AET) e as estratégias a nível profissional.

Em termos do estado civil, verifica-se que os divorciados referem mais as AET e as estratégias a nível profissional, que são sobretudo referidas pelos solteiros. Para além disso, os divorciados não se referem às dificuldades, por oposição aos restantes.

Aqueles que têm filhos referem mais dificuldades, necessidade de equilíbrio e estratégias a nível pessoal, relativamente aos restantes. Por sua vez, no que respeita à função, os patrulheiros pronunciam-se mais sobre AET e estratégias a nível profissional, enquanto que são os militares de secretaria e expediente que falam mais de dificuldades, equilíbrio e estratégias pessoais.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,723	2,372	47,443
2	,068	1,057	21,143
3	-,041	,968	19,367
Total	,966 ^a	4,398	87,953

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Quadro 5 - Dimensões encontradas na ACP das subcategorias de Conciliação, com respectiva percentagem de variância explicada

Component Loadings			
	Dimension		
	1	2	3
Atividades extra-trabalho	,645	,413	,490
Dificuldades	-,759	-,132	-,433
Equilíbrio	-,555	-,509	,635
Estratégias nível pessoal	-,581	,738	-,042
Estratégias nível profissional	,857	-,257	-,368
Sexo ^a			
Estado civil ^a			
Com filhos ^a			
Função ^a			

Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

Quadro 6 - Contributo de cada subcategoria de Conciliação para cada uma das dimensões consideradas.

A ACP extraiu três fatores que explicam 87,95% da variância total (cf. quadro 10). O primeiro fator, satura essencialmente na categoria das estratégias a nível profissional, mas também nas atividades extra-trabalho, de forma positiva. Satura negativamente na subcategoria dificuldades, e ainda no equilíbrio e estratégias a nível pessoal. O segundo fator satura positivamente em estratégias a nível pessoal e negativamente em equilíbrio. O terceiro fator inclui positivamente equilíbrio.

	1	2	3	4	5
1 Atividades extra-trabalho	1				
2.Dificuldades	-,472	1			
3.Equilíbrio	-,336	,101	1		
4.Estratégias nível pessoal	-,249	,002	-,042	1	
5.Estratégias nível profissional	,179	-,563*	-,553*	-,461	1

Quadro 7 – Correlações de *Pearson* entre as subcategorias de Conciliação (valores com * significativos a $p < .05$)

Através das correlações de *Pearson* (cf. quadro 11) verifica-se uma correlação negativa e significativa entre as subcategorias dificuldades e equilíbrio e as estratégias a nível profissional. Ou seja, quem fala mais das estratégias fala menos de dificuldades e

equilíbrio. As estratégias a nível pessoal e a nível profissional relacionam-se de forma moderada negativa, embora não significativa.

Não obstante, o gráfico 2, sugere que, relativamente à primeira dimensão (que explica 47,44% da variância), as mulheres referem-se mais às dificuldades de conciliação e equilíbrio que os homens, ao passo que estes se referem mais às estratégias profissionais e AET. Os casados e em união de facto também são aqueles que se referem mais às dificuldades e equilíbrio, por oposição aos restantes que referem mais às estratégias a nível profissional e AET. Os militares com filhos também se referem mais às dificuldades e equilíbrio, enquanto que os que não têm filhos se referem mais às estratégias a nível profissional e AET.

Quanto à segunda dimensão, salienta-se a maior referência por parte dos militares com filhos e com funções de expediente e secretaria a estratégias a nível pessoal.

Consideramos então aqueles que claramente se baseiam nas estratégias profissionais para poder realizar e estar presentes em diversas atividades, ao passo que outros revelam também preocupações ao nível do equilíbrio e dificuldades, bem como no uso de estratégias mais pessoais, que os militares com filhos acabam por referir mais.

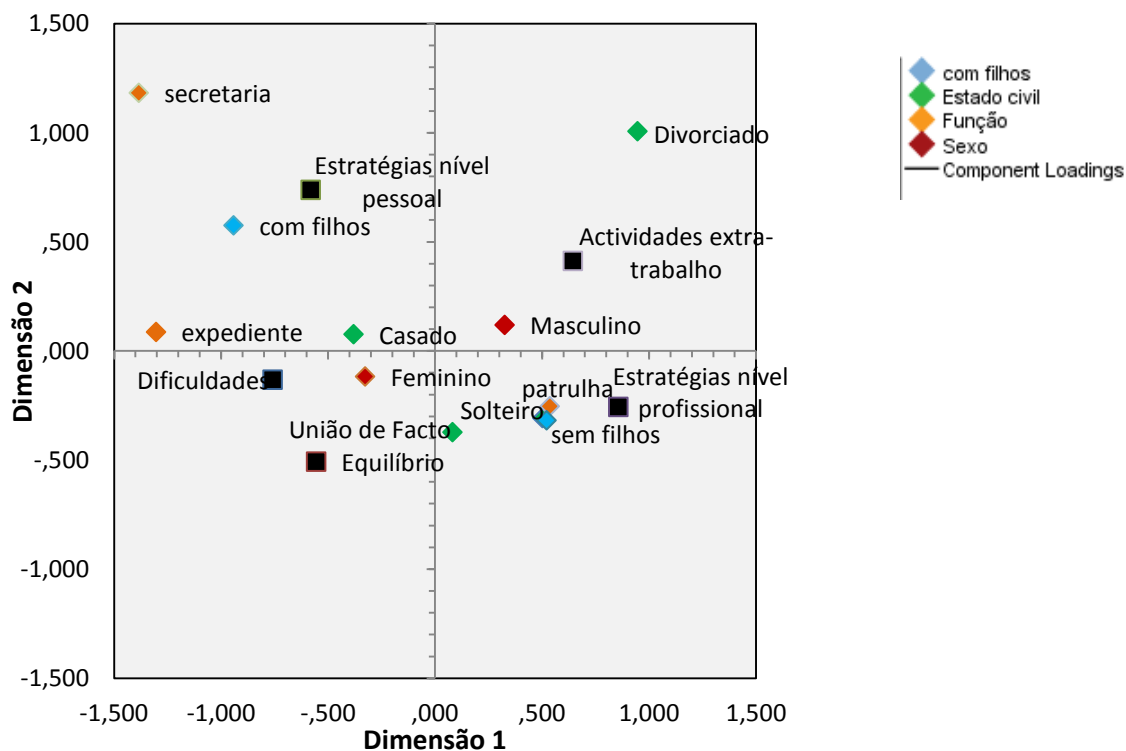


Gráfico 2 – representação gráfica das dimensões encontradas na ACP com o posicionamento das subcategorias da Conciliação e variáveis suplementares (sexo, função, estado civil e número de filhos).

9.2. ACP da categoria Motivos de Ingresso na GNR, relacionada com a temática do percurso profissional

Para ingressar na profissão, os militares tiveram de tomar uma decisão, ditada por diversos motivos subjacentes. Analisam-se de seguida os principais motivos que pesaram na decisão dos militares.

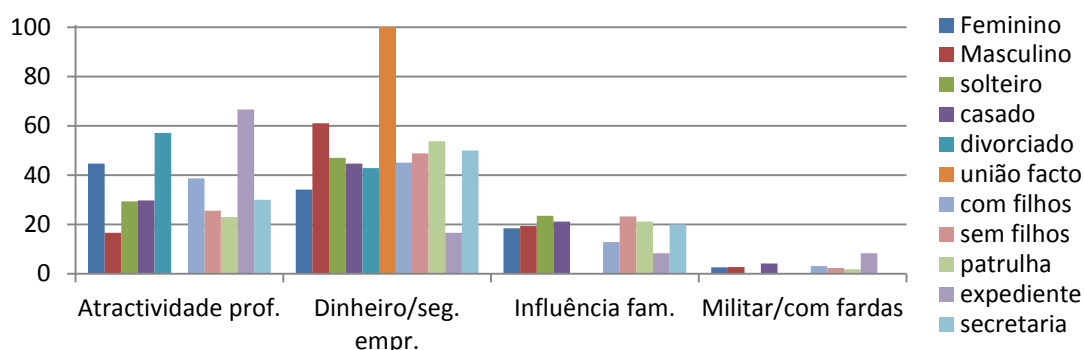


Gráfico 3 – percentagem das referências às subcategorias dos Motivos de Ingresso na GNR, por sexo, estado civil, existência de filhos e função.

Este gráfico sugere que as mulheres referem mais como motivo de ingresso na profissão a questão da atratividade, enquanto que os homens se referem mais aos motivos de dinheiro e estabilidade no emprego e por influência de familiares ou amigos. Os divorciados também citam mais a atratividade, e os elementos em união de facto a questão de estabilidade, relativamente aos restantes. Quanto às funções, são os elementos que exercem funções de expediente que referem mais a atratividade, ao passo que são os patrulheiros a referir mais as razões económicas.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,552	1,707	42,679
2	,337	1,338	33,444
3	-,100	,930	23,258
Total	,998 ^a	3,975	99,381

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Quadro 8 - Dimensões encontradas na ACP das subcategorias dos Motivos de Ingresso na GNR, com respetiva percentagem de variância explicada.

Aferiu-se que a análise de componentes extraiu 3 fatores que conseguem explicar 99,38% da variância. O primeiro fator satura de forma positiva principalmente na Atratividade. Satura negativamente na subcategoria Dinheiro/Estabilidade. A segunda

dimensão satura positivamente em Influência da Família e negativamente em Dinheiro/Estabilidade. O terceiro fator satura positivamente em Militar/com farda.

Component Loadings			
	Dimension		
	1	2	3
Atratividade	,875	,139	-,456
Dinheiro/estabilidade	-,695	-,677	-,223
Influência família	-,475	,832	,274
Militar com farda	,483	-,408	,773
Sexo ^a			
Estado civil ^a			
Com filhos ^a			
Função ^a			

Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

Quadro 9 - Contributo de cada subcategoria dos Motivos de Ingresso na GNR para cada uma das dimensões consideradas

As correlações de Pearson (cf. quadro 10) corroboram a realidade verificada na primeira dimensão: quem evoca como principal motivo a atratividade da profissão, menos evoca a estabilidade, e vice-versa.

.	1	2	3	4
1.Atratividade	1			
2.Dinheiro/estabilidade	-,623*	1		
3.Influência família	-,434	-,328	1	
Militar/com farda	,062	-,208	-,324	1

Quadro 10 – Correlações (r de Pearson) entre as subcategorias dos Motivos de Ingresso na GNR.

No que respeita à primeira dimensão (42,68% da variância explicada), existe efetivamente uma maior frequência de referências das mulheres aos motivos de atratividade da profissão, por oposição aos homens, que se referem mais à estabilidade do trabalho e à influência de outros. Também os militares que trabalham na secretaria se situam numa posição de estabilidade, opondo-se aos militares de expediente que citam mais a atratividade. São os divorciados que mais citam a atratividade, ao passo que são os em união de facto que mais se referem à segurança no emprego.

Revelam-se então claramente aqueles que optaram pela profissão por motivações intrínsecas, ligadas a um gosto pessoal pela profissão, enquanto que outros se inclinam mais para uma escolha motivada extrinsecamente pelas vantagens em termos de estabilidade económica.

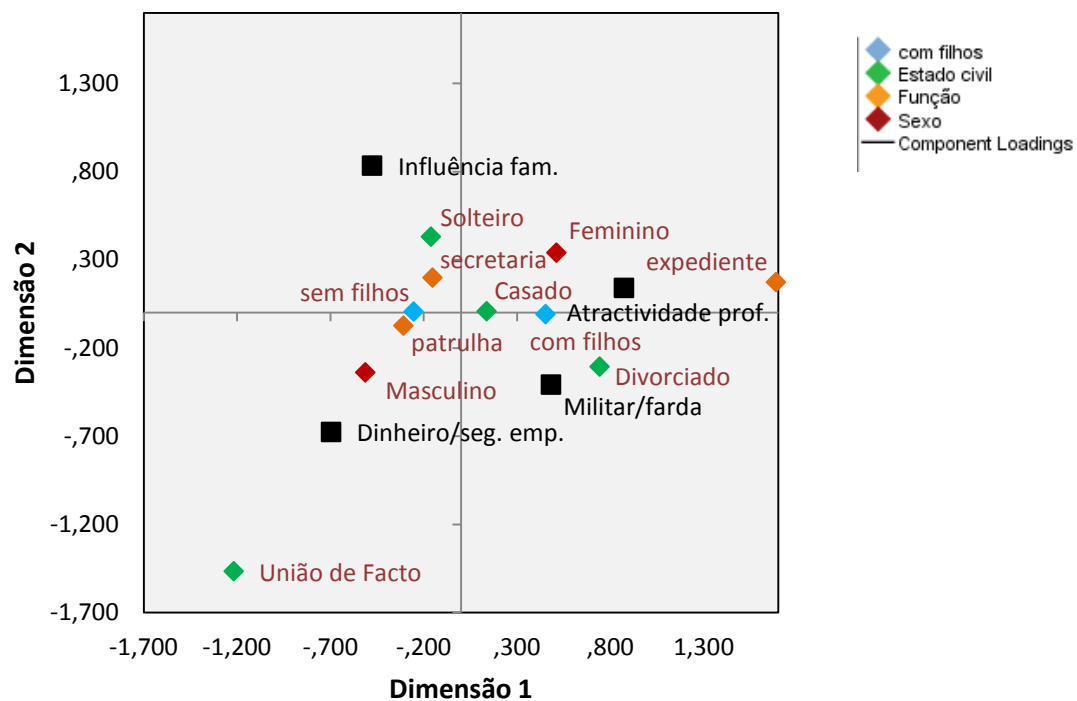


Gráfico 4 – representação gráfica das dimensões encontradas na ACP com o posicionamento das subcategorias dos Motivos de Ingresso e das variáveis suplementares (sexo, função, estado civil e filhos).

9.3. ACP de outras categorias exploradas

9.3.1. ACP da categoria Condições de trabalho

De seguida são analisadas as subcategorias da categoria Condições de Trabalho:

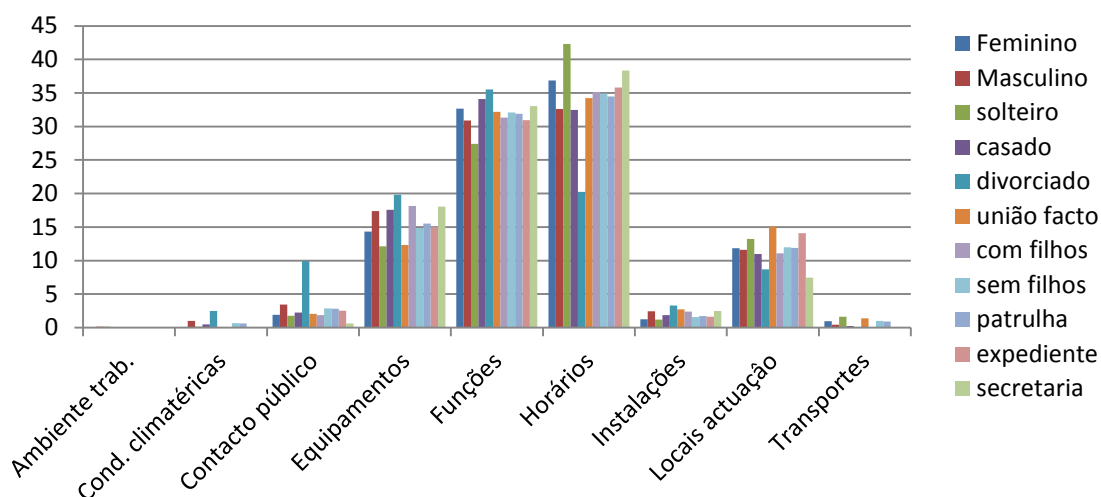


Gráfico 5 – percentagem das referências às subcategorias das Condições de Trabalho, por sexo, estado civil, existência de filhos e função.

Podemos verificar pelo gráfico 5 que os homens se referem mais frequentemente ao Contacto com o Público e aos Equipamentos, ao passo que as mulheres falam ligeiramente mais de Funções e Horários. No que respeita ao estado civil, são os solteiros referem mais que os restantes os Horários e os divorciados os aspetos do Contacto com o Público. Tendo em conta os que têm e os que não têm filhos, não se encontram diferenças de maior, sendo que os que não têm filhos realizam mais referências, no geral. No que respeita à função, são os militares de secretaria que realizam mais referências aos equipamentos, funções e horários em relação aos restantes.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,773	3,194	35,486
2	,523	1,870	20,779
3	,198	1,214	13,487
Total	,946 ^a	6,278	69,752

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Quadro 11 - Dimensões encontradas na ACP das categorias do discurso, com respetiva percentagem de variância explicada

Component Loadings			
	Dimension		
	1	2	3
Ambiente trabalho	,428	-,479	-,352
Condições climáticas	-,515	,383	-,377
Contacto público	-,575	,679	-,265
Equipamentos	-,734	-,384	,309
Funções	-,730	-,349	-,268
Horários	,931	,065	-,037
Instalações	-,101	,416	,816
Locais atuação	,559	-,103	,053
Transporte	,390	,759	-,199
Sexo ^a			
Estado civil ^a			
com filhos ^a			
Função ^a			

Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

Quadro 12 - Contributo de cada subcategoria de Condições de Trabalho para cada uma das dimensões consideradas

A ACP mostra 3 dimensões que explicam 69,75% da variância total (quadro 11). O quadro 12 mostra que o primeiro fator inclui positivamente, em primeiro lugar, a subcategoria Horários, mas também os Locais de Atuação, e satura negativamente na subcategoria Equipamentos e ainda Funções. O segundo fator satura positivamente na subcategoria Transportes e Contacto com o público. O terceiro fator, por sua vez, inclui positivamente as Instalações.

Constatamos uma correlação positiva significativa entre o Contacto com o público e as Condições Climáticas. Existe também uma correlação negativa entre Horários e Funções, ou seja, quem fala mais de uma categoria mais fala de outra. Existe ainda uma correlação negativa entre Horários e Equipamentos. Tal corrobora as relações encontradas anteriormente.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Ambiente trabalho	1								
2.Condições climáticas	-,152	1							
3.Contacto público	-,264	,775**	1						
4.Equipamentos	-,125	,168	,086	1					
5.Funções	-,232	,120	,194	,358	1				
6.Horários	,354	-,418	-,524	-,642*	-,797**	1			
7.Instalações	-,363	,080	,266	,246	-,215	-,154	1		
8.Locais atuação	,101	-,162	-,197	-,431	-,327	,240	-,098	1	
9.Transportes	-,108	-,121	-,003	-,406	-,421	,373	-,105	-,020	1

Quadro 13 – correlações (r de Pearson) entre as subcategorias das Condições de trabalho (valores significativos a $p < .05$ - * e $p < .01$ - **)

No gráfico seguinte constata-se que, relativamente à primeira dimensão (que explica 35,49% da variância) os solteiros e os militares em união de facto também se referem mais aos Horários e Locais de atuação, ao passo que (em termos de estado civil) os casados e divorciados se referem mais às Funções e Equipamentos. O mesmo acontece para aqueles que possuem funções de secretaria (embora estas relações não sejam significativas).

Quanto à segunda dimensão (20,78% da variância explicada) são os patrulheiros que se referem mais a essas categorias relativamente aos restantes. Quanto ao estado civil, são os divorciados e com união de facto que mais se referem a estas subcategorias. O mesmo ocorre quando verificamos que são os que não possuem filhos que mais referem estas subcategorias.

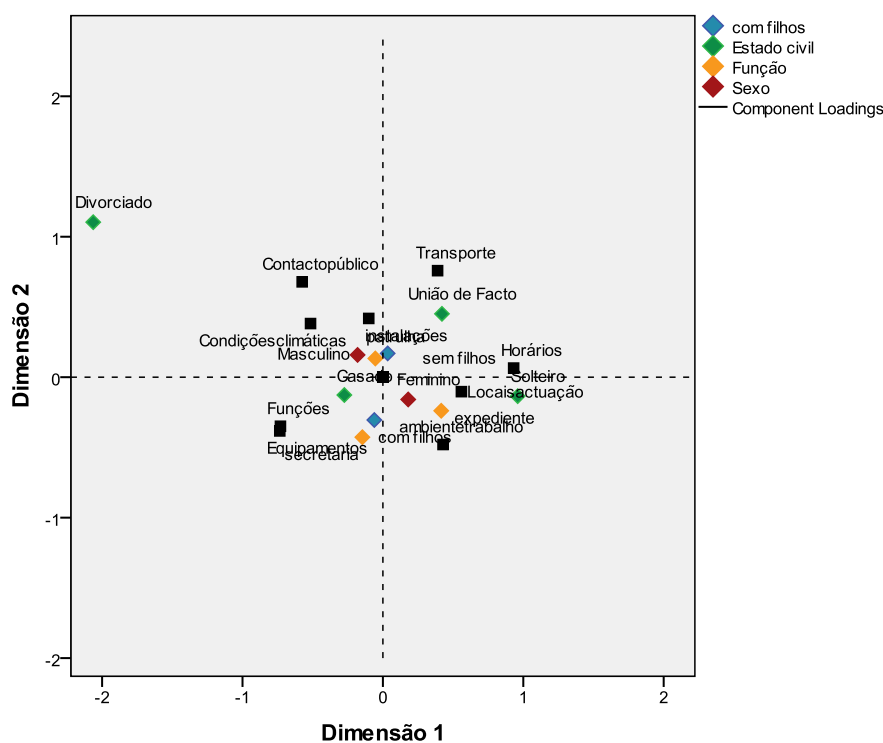


Gráfico 6 – representação gráfica das dimensões encontradas na ACP com o posicionamento das subcategorias de Condições de trabalho e das variáveis suplementares (sexo, função, estado civil e filhos)

9.3.2. ACP da categoria Saúde e Segurança

Também as subcategorias ligadas à saúde e segurança foram analisadas: acidentes de trabalho, alimentação, baixa, cuidados de saúde, esforço, lidar com a morte, postura, problemas de saúde, problemas infrapatológicos e segurança.

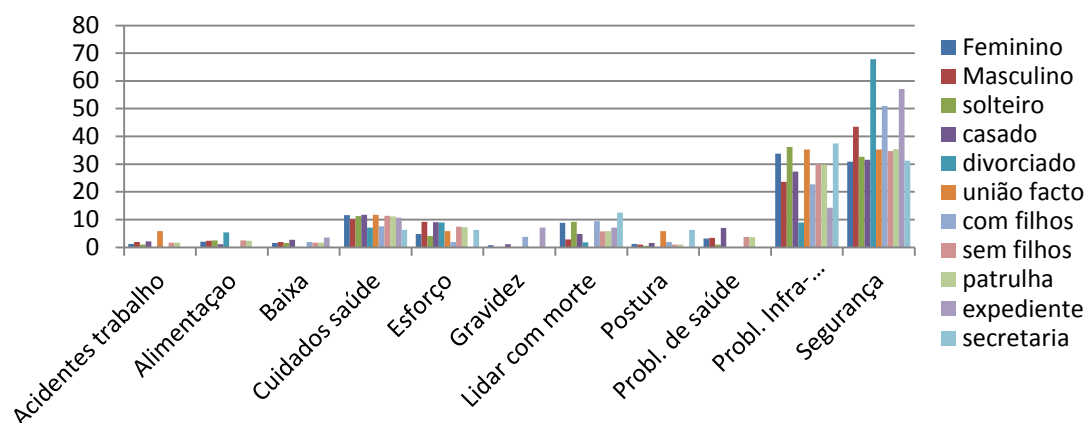


Gráfico 7 – percentagem das referências às categorias de 2.º nível do discurso, relativamente à Saúde e Segurança, por sexo, estado civil, existência de filhos e função.

A partir deste gráfico é possível ver, que existe uma evocação mais massiva dos problemas infrapatológicos e da segurança, embora tal não afecte a interpretação.

Seguidamente, são as mulheres que mais referem problemas infrapatológicos, a questão dos cuidados de saúde e o lidar com situações de morte. Por outro lado, são os homens que mais citam as questões de segurança e esforço. Quanto ao estado civil, os solteiros mencionam com maior frequência lidar com a morte, enquanto que os acidentes de trabalho, posturas e problemas infrapatológicos são mais mencionados pelos militares em união de facto. Por outro lado, são os casados que referem mais a baixa e o esforço. A subcategoria segurança é referida com mais frequência pelos divorciados. Também se encontram mais referências por parte dos patrulheiros e militares de secretaria nomeadamente aos problemas infrapatológicos, enquanto que são os militares de expediente a referir mais as questões de segurança.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,761	3,247	29,517
2	,561	2,040	18,548
3	,392	1,554	14,126
Total	,939 ^a	6,841	62,191

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Quadro 14 - Dimensões encontradas na ACP das subcategorias de Saúde e Segurança, com respetiva percentagem de variância explicada.

Component Loadings			
	Dimension		
	1	2	3
Acidentes de trabalho	,540	,498	,312
Alimentação	-,241	,465	-,377
Baixa	-,062	,877	-,295
Cuidados de saúde	-,008	,465	,811
Esforço	,797	,081	-,373
Gravidez	-,341	,364	-,100
Lidar com a morte	-,517	,068	-,468
Posição	,824	-,287	,011
Problemas de saúde	,153	,358	,317
Problemas infra-patológicos	,773	-,201	-,105
Segurança	-,757	-,441	,298
Sexo ^a			
Estado civil ^a			
com filhos ^a			
Função ^a			

Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

Quadro 15 - Contributo de cada subcategoria de Saúde e Segurança para cada uma das dimensões consideradas.

Atentando no quadro 14, verifica-se que a ACP extraiu três fatores que permitem explicar 62,19% da variância. Verifica-se igualmente que, a primeira dimensão satura positivamente em posição e também em esforço, problemas infrapatológicos e acidentes de trabalho, saturando negativamente em segurança e lidar com a morte. A segunda dimensão satura positivamente em baixa. O terceiro fator satura positivamente em cuidados de saúde.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Acidentes trabalho	1										
2.Alimentação	,023	1									
3.Baixa	,392	,254	1								
4.Cuidados saúde	,332	-,081	,137	1							
5.Esforço	,402	,007	,312	-,318	1						
6.Gravidez	-,182	-,179	,516	,169	-,208	1					
7.Lidar com morte	-,394	,414	,111	-,210	-,496	,213	1				
8.Posição	-,018	-,267	-,251	-,353	,567	-,115	-,298	1			
9.Problemas saúde	,163	-,009	-,092	,474	-,050	-,130	-,060	-,027	1		
10.Problemas infrapatológicos	,214	-,312	-,216	-,149	,462	-,402	-,237	,564*	,036	1	
11.Segurança	-,391	,010	-,266	-,034	-,638*	,076	,074	-,589*	-,310	-,731	1

Quadro 16 – Correlações (r de Pearson) entre subcategorias de Saúde e Segurança para toda a amostra (valores significativos a $p < .05$ - *)

Efetivamente, as correlações significativas comprovam as relações negativas entre as subcategorias esforço e segurança e ainda entre posição e segurança, e uma relação positiva entre posição e problemas infrapatológicos.

No gráfico subsequente é possível verificar que, na primeira dimensão (que explica 29,52% da variância) são os solteiros que referem mais o lidar com a morte. Os

divorciados, por seu lado, referem mais a segurança, assim como acontece com os militares de expediente. Os elementos em união de facto referem mais as posições incómodas, os acidentes de trabalho e os problemas infrapatológicos, assim como os patrulheiros e militares de secretaria, e aqueles que não possuem filhos, relativamente aos restantes.

Quanto à segunda dimensão (explica 18,55% da variância) são os militares de expediente que mais referem a baixa, assim como os solteiros.

Não é possível estabelecer diferenciações entre homens e mulheres a este nível, pela grande proximidade existente entre os dois grupos.

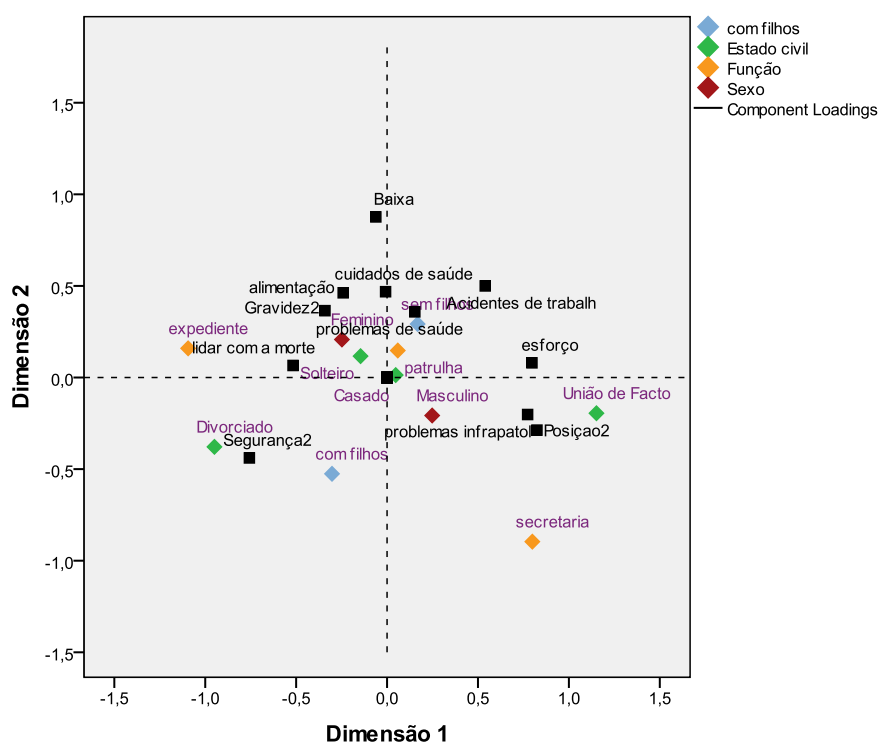


Gráfico 8 - representação gráfica das dimensões encontradas na ACP com o posicionamento das subcategorias de Saúde e Segurança e das variáveis suplementares (sexo, função, estado civil e n.º filhos)

9.3.3. ACP da categoria Estratégias resultantes da realização coletiva da atividade de trabalho - relacionada com a temática relações profissionais

De seguida é realizada a análise do referente às estratégias resultantes da realização da atividade de trabalho.

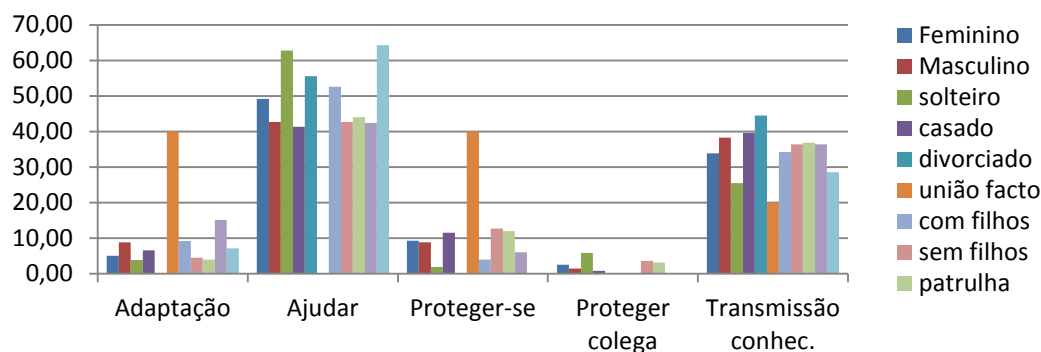


Gráfico 9 – percentagem das referências às categorias de Estratégias Resultantes da Realização da AT, por sexo, estado civil, existência de filhos e função.

O gráfico 9 mostra que os homens apenas realizam mais menções que as mulheres na subcategoria adaptação/integração, enquanto as mulheres fazem mais referências a todas as outras categorias. Quanto ao estado civil, os solteiros falam mais na subcategoria ajudar que os restantes, o que não se verifica nas restantes categorias, contrastando particularmente com os casados e divorciados na transmissão de conhecimentos. Por outro lado, os militares em união de facto falam mais de Adaptação e de proteger-se. Os elementos que têm filhos mencionam mais que os restantes as subcategorias adaptação e ajudar, sendo que os restantes mencionam mais proteger-se, proteger o colega e transmissão de conhecimentos. No que respeita às funções, os militares de secretaria fazem mais referências às estratégias de ajuda, em contraste com os restantes, ao passo que nas restantes subcategorias falam menos.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,670	2,155	43,094
2	,452	1,567	31,334
3	-,181	,874	17,472
Total	,978 ^a	4,595	91,900

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Quadro 17 - Dimensões encontradas na ACP das subcategorias das Estratégias relativas à Realização coletiva da AT, com respetiva percentagem de variância explicada.

Component Loadings			
	Dimension		
	1	2	3
Adaptação	,185	,718	,656
Ajudar	-,828	-,544	,095
Proteger-se a si próprio	-,139	,754	-,639
Proteger colega	,782	-,382	-,160
Transmissão conhecimentos	,896	-,200	-,007
Sexo ^a			
Estado Civil ^a			
com filhos ^a			
Função ^a			

Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

Quadro 18 - Contributo de cada subcategorias de ERRCAT para cada uma das dimensões consideradas.

Três fatores foram extraídos da ACP que explicam 91,90% da variância total (cf. quadro 17). O quadro 18 mostra que o primeiro fator satura essencialmente em transmissão de conhecimentos e proteger o colega, de forma positiva, enquanto satura negativamente em ajudar. O segundo fator satura positivamente na subcategoria proteger-se a si próprio e adaptação. O terceiro fator satura positivamente na subcategoria adaptação e negativamente em proteger-se a si próprio.

	1	2	3	4	5
1.Adaptação	1				
2.Ajudar	-,496	1			
3.Proteger-se	,174	-,402	1		
4.Proteger colega	-,207	-,409	-,225	1	
5.Transmissão conhecimentos	,044	-,749*	-,126	,527	1

Quadro 19 – Correlações (r de Pearson) entre as subcategorias de ERRCAT (valores com * significativos a $p < .05$).

Existe uma correlação negativa forte e significativa entre transmissão de conhecimentos e ajudar, indicando que, quem fala mais de ajudar fala menos de transmissão de conhecimentos.

De acordo com o gráfico seguinte, no que respeita à dimensão um, que explica 43,09% da variância, verifica-se que, quanto ao género e estado civil, não se encontram diferenças entre os grupos que possam ser consideradas. Já os que têm filhos referem-se mais à estratégia de ajuda do que os restantes. Os militares de secretaria também falam mais sobre ajuda que os restantes - os quais se posicionam mais próximos da transmissão de conhecimentos. Quanto à segunda dimensão, que explica 31,33% da variância, nota-se que são os em união de facto que mais falam em proteger-se a si próprios e em adaptação.

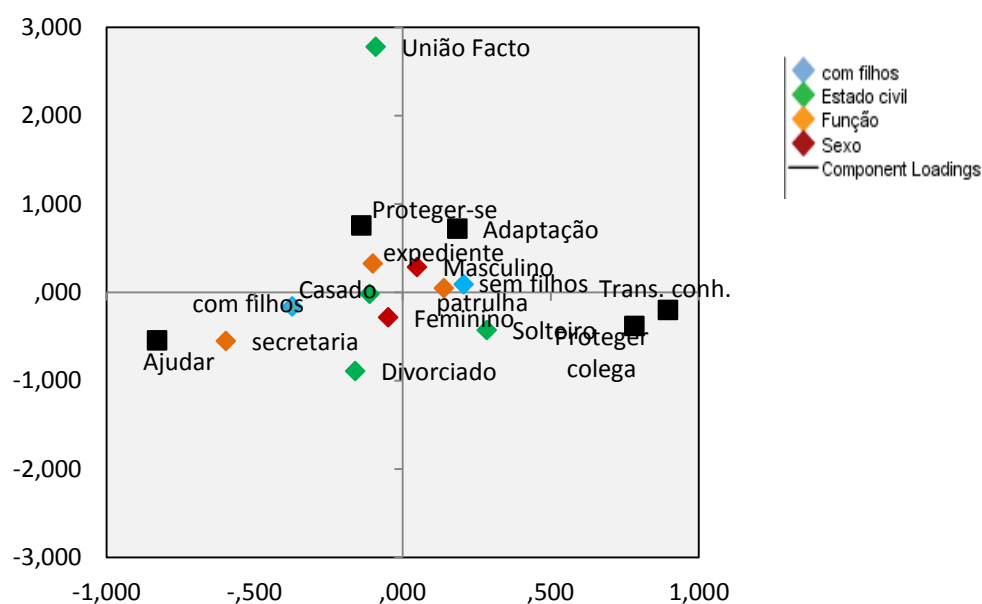


Gráfico 10 – representação gráfica das dimensões encontradas na ACP com o posicionamento das subcategorias de ERRCAT e das variáveis suplementares (sexo, função, estado civil e filhos).

9.3.4. ACP da categoria Vivências resultantes da realização coletiva da atividade de trabalho – relacionada com a temática relações profissionais

No âmbito ainda das relações profissionais, de seguida encontra-se a análise das subcategorias de vivências resultantes de realização coletiva da atividade de trabalho.

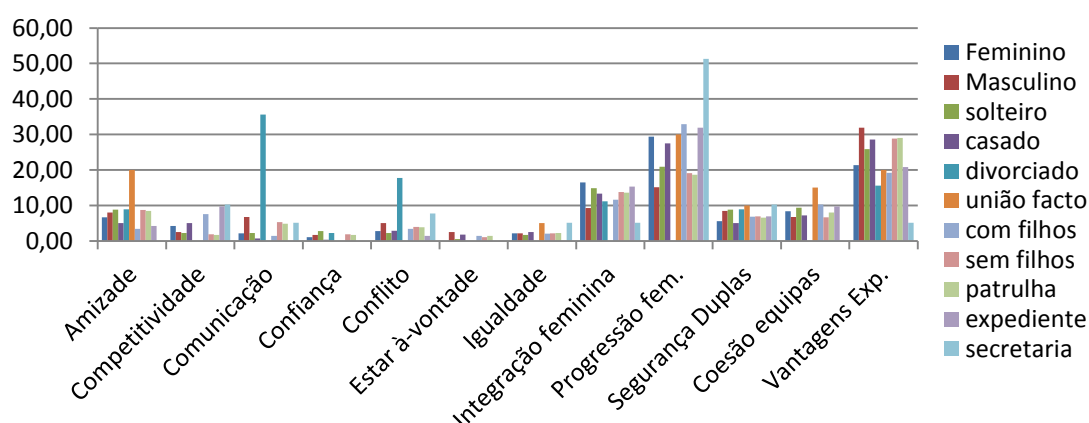


Gráfico 11 – percentagem das referências às categorias de 2.º nível do discurso, relativamente às Vivências da realização coletiva da AT, por sexo, estado civil, existência de filhos e função.

A análise deste gráfico permite concluir que as mulheres se referem mais às questões da competitividade, progressão feminina e serviços considerados adequados. Nas categorias amizade, estar à vontade e vantagens da experiência são os homens que mais

menções fazem. Quanto ao estado civil, os que se encontram em união de facto referem-se mais que os restantes à amizade, progressão feminina e coesão das equipas, enquanto que os divorciados mencionam mais a comunicação e o conflito, sendo estas igualmente mais referidas pelos militares de secretaria. Estes últimos, juntamente com os que realizam funções de expediente, são os que mais se referem à progressão feminina, como acontece com os elementos que têm filhos, relativamente aos restantes. Os patrulheiros, por seu lado, referem-se mais às vantagens da experiência.

Model Summary			
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	% of Variance
1	,700	2,793	23,275
2	,645	2,445	20,374
3	,554	2,033	16,938
Total	,941 ^a	7,270	60,586

a. Total Cronbach's Alpha is based on the total Eigenvalue.

Quadro 20 - Dimensões encontradas na ACP das categorias das Vivências da Realização coletiva da AT, com respetiva percentagem de variância explicada.

Component Loadings			
	Dimension		
	1	2	3
Amizade	-,366	-,284	,189
Competitividade	,345	,253	-,461
Comunicação	,653	-,535	-,209
Confiança	-,372	-,152	-,671
Conflito	,460	-,805	-,268
Estar à-vontade	-,549	-,398	-,289
Igualdade	-,198	,745	-,073
Integração feminina	-,213	-,013	,462
Prog. feminina serviços	,713	,403	,337
Segurança duplas	-,076	,659	-,596
Coesão equipas	-,386	-,119	,651
Vantagens experiência	-,844	-,137	-,153
Sexo ^a			
Estado civil ^a			
com filhos ^a			
Função ^a			

Variable Principal Normalization.

a. Supplementary variable.

Quadro 21 - Contributo de cada subcategoria das Vivências Realização coletiva da AT para cada uma das dimensões consideradas

Com a análise ACP foi possível extrair três componentes que explicam 60,59% da variância. A saturação positiva da primeira dimensão dá-se nas subcategorias progressão feminina e comunicação, saturando negativamente em vantagens da experiência e estar à-

vontade. A segunda dimensão inclui positivamente a segurança das duplas e a igualdade. No pólo negativo, inclui o conflito e a comunicação. No terceiro pólo, positivamente saturada encontra-se a coesão das equipas, e saturam negativamente a segurança das duplas e a confiança.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Amizade	1											
2.Competitividade	-,404	1										
3.Comunicação	,011	-,224	1									
4.Confiança	,099	-,112	,103	1								
5.Conflito	-,091	-,003	,859*	,043	1							
6.Estar à-vontade	,038	-,045	-,195	,303	,065	1						
7.Igualdade	-,155	,149	-,237	-,223	-,389	-,127	1					
8.Integração feminina	-,192	-,329	-,043	-,246	-,216	-,214	-,024	1				
9.Progr. feminina	-,325	,327	-,268	-,532	-,052	-,477	-,080	,006	1			
10.Segurança duplas	-,214	,236	-,008	,538	-,193	,023	,411	-,350	-,269	1		
11.Coesão equipas	,498	-,206	-,340	-,272	-,337	,165	-,159	-,034	-,062	-,414	1	
12.Vantagens experiência	,166	-,298	-,354	,436	-,399	,560	,034	-,004	-,643	,083	,098	1

Quadro 22 – correlações (r de *Pearson*) entre as subcategorias das Vivências da RCAT

Os valores das correlações comprovam a significância da relação entre o conflito e a comunicação, que apresentam uma correlação positiva, indicando que quem fala de uma, fala igualmente de outra. Também, quem fala de segurança nas duplas fala mais de confiança, ao passo que quem fala mais de progressão feminina fala menos de confiança e viceversa, sendo estas relações negativas e moderadas.

O gráfico seguinte permite verificar que, relativamente à primeira dimensão (com 23,27% de variância explicada) os elementos da secretaria são os que referem mais a progressão feminina, juntamente com os militares de expediente. Os que têm filhos também referem com maior frequência esta subcategoria, assim como os elementos em casados e em união de facto. Ainda, são os patrulheiros que mais evocam as vantagens da experiência. Quanto ao género não é possível realizar diferenciações, pela proximidade dos dados.

Na segunda dimensão, com 20,38% de variância explicada, homens e mulheres igualam-se. Já noutros grupos, são os elementos em união de facto e os militares de secretaria que mais referem a igualdade e a segurança das duplas. Os divorciados, por sua vez, referem mais o conflito e, simultaneamente, a comunicação, o que se aplica também aos militares de expediente.

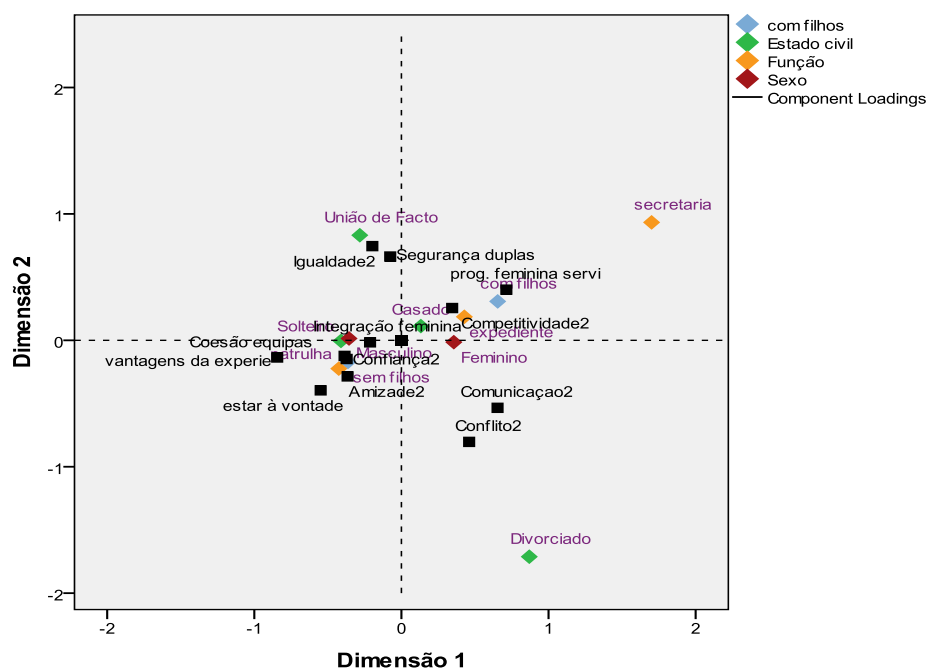


Gráfico 12 - representação gráfica das dimensões encontradas na ACP com o posicionamento das subcategorias de Vivências da realização coletiva da AT e das variáveis suplementares (sexo, função, estado civil e filhos)

Anexo 10

Exemplos das regras e exceções que resultam do escalamento dos horários

Notas:

Dia – sucessão dos dias escalados durante o período analisado

Militar – números fictícios

X – militares não escolhidos para realizar o serviço (seguido da razão porque foram escolhidos)

✓ - militares escolhidos para realizar o serviço

Escalamento serviço 23—7			
Dia	Militar	conf ²⁴ .	Razão escolha
25	3531	X	atrasado neste serviço mas fez noite no dia anterior
...			
27	3520	X	volta das férias (ex.2)
...			
29	3523	✓	folga no dia seguinte (ex.6)
...			
30	3505	X	Fez serviço 17-1 não pode sobrepor (ex.3)
...			
30	3516	X	Volta de convalescença (só pode entrar às 9h) + tribunal (ex.1 e 2)
...			
4	3522	X	Fez serviço 19-1 não pode sobrepor (ex.3)
...			
5	3515	X	Tribunal (ex.1)
5	3534	X	Tribunal (ex.1)
...			
6	3507	X	Tribunal (ex.1)
...			
7	3537	✓	reúne condições - patrulha+gratificado a partir das 15
...			
7	3521	x	sai às 23 não pode fazer dois serviços seguidos (ex.3)
...			
15	3578		
	3584		
16	3523		Duas mulheres mas têm patrulha de apoio (ex.16)
	3537		Último lugar na tabela

Quadro 5: exemplos de regras e exceções de construção da escala - exemplos 1, 2, 3, 6 e 16

²⁴ Os x não são colocados na escala. Apenas são aqui utilizados para reforçar o facto de o militar não ter sido escolhido

Os números dos militares são apenas ilustrativos e fictícios

Escalamento serviço 1—9			
Dia	Militar	conf.	Razão escolha
5	3537	✓	folga dia seguinte (ex.6)
...			
16	3519		
17	3537		Último lugar tabela

Quadro 6: exemplos de regras e exceções de construção da escala - exemplo 6

Escalamento serviço 23—7			
Dia	Militar	conf.	Razão escolha
30	3516	X	Férias
5	3515	X	Férias
6	3507	✓	Reuniu condições
7	3535	X	Férias
8	3521	X	Folga
11	3519	X	Diligência
	3514	X	Diligência
12	3506	X	Folga
	3530	X	Sai à 1h (ex.3)
13	3524	X	A fazer patrulha noite
	3532	X	Fez noite dia anterior
14	3517	X	Sai 23h dia anterior (ex.3)
	3518	X	Sai 23h dia anterior (ex.3)
15	3531	X	Folga
15	3534	✓	Manhã AT 9-17 (ex.4)
	...		
20	3515		
21	3507		
	3534		Último lugar da lista

Quadro 7: exemplos de regras e exceções de construção da escala – exemplo 3 e 4

Escalamento serviço 15—23			
Dia	Militar	conf.	Razão escolha
22	3520	✓	sai tarde das férias não se importa de entrar tarde na folga
24	3519	X	já foi escalado com 1-9 (ex. 10)
2	3524	X	Folga
3	3535	X	Folga mensal
4	3516	X	Tribunal (ex.1)
5	3507	X	Tribunal (ex.1)
7	3522	✓	sai à 1h (ex.3)
...			

15	3579	
	3589	
16	3520	
	3522	Último lugar da tabela

Quadro 7: exemplos de regras e exceções de construção da escala – exemplos 1 e 10

Escalamento serviço 9-17			
Dia	militar	conf.	Razão escolha
24	3521	X	Folga
25	3503	X	Folga
26	3504	X	Folga
27	3516	X	Férias
29	3507	X	Escalado OC 23-7 (ex.10)
30	3509	X	Diligências
1	3530	X	Escalado OC 7-15 (ex.10)
2	3506	X	Escalado OC 15-23 (ex.10)
3	3523	✓	Disponível
	...		
20	3561		
21	3523		

Quadro 8: exemplos de regras e exceções de construção da escala – exemplo 10

Escalamento serviço 17-23			
Dia	militar	conf.	Razão escolha
13	3511	X	Atrasado mas de folga
17	3510	X	Folga dia seguinte (ex.8)
18	3517	✓	Disponível e seguinte na escala
	...		
6	3505	X	Folga dia anterior mas avança muitos militares – guardado para patrulhas (ex.12)
	...		
20	3598		
21	3517		

Quadro 9: exemplos de regras e exceções de construção da escala - exemplos 8 e 12

Escalamento serviço 15-23			
Dia	militar	conf.	Razão escolha
2	3535	X	Férias
3	3516	X	Férias

4	1579	✓	
8	3515	X	Férias
	3531	✓	
10	3532	✓	
13	3534	X	Escalado OC 23-7
14	3505	✓	
14	3504	✓	Noite dia anterior
15	3508		Folga
16	3520		Podia mas não folgou (ex.12)
16	3522		Podia mas não folgou (ex.12)
18	1175		Passa (ex.12)
18	3524		Passa (ex.12)
19	3521		Passa (ex.12)
19	3517	✓	Folga dia anterior (ex.9)
	...		
20	1732		
21	3506		
	3531		
22	3532		
	3505		
	...		
27	3517		Último lugar da lista

Quadro 10: exemplos de regras e exceções de construção da escala – exemplos 9 e 12

Escalamento serviço 23—7			
Dia	militar	conf.	Razão escolha
5	3515	X	Férias
...			
7	3535	X	Férias
8	3521	X	Folga
			Vem de diligência →
11	3519	✓ XX	Baixa inesperada dia anterior não pode fazer noite (ex.15)
			Folga 3ª → noite para 2ª
	3514	✓ X	Avança na mesma porque não há quem faça
11	3506	X	Sai às 23h
12	3533	X	Folga
	3530	X	Folga 3ª → noite para 2ª
13	3524	X	A fazer patrulha noite
	3532	X	Podia se não fosse preciso para Gratificados

			noite
	3537	X	Sai às 21 h (ex.3)
	3517	✓	o seguinte disponível
	...		
21	3507		
	3534		
22	3519		
	3514		
	3517		Último lugar da lista

Quadro 2: exemplos de regras e exceções de construção da escala – exemplos 3 e 15

Escalamento serviço 1-9			
Dia	Militar	conf.	Razão escolha
16	3503	X	Só ao fim de semana (ex.13)
18	3516	X	Férias
19	3515	X	Férias
20	3533	X	Noite dia anterior (ex.5)
22	3517		Folga
25	3534	✓	
26	3535	✓	
3	3506	✓	Disponível
	...		
22	3520		
23	3534		
...			
27	3506		Último lugar da lista

Quadro 3: exemplos de regras e exceções de construção da escala – exemplos 5 e 13

Escalamento serviço 7-15			
Dia	Militar	conf.	Razão escolha
29	3516	X	Férias
2	3509	X	Diligências
5	3519	X	Diligências
6	3505	X	Folga dia anterior
9	3531	X	Escalado OC 15-23 (ex.10)
10	3507	X	Escalado OC 15-23 (ex.10)
11	3530	✓	Disponível (ex.14)
11	3532	✓	Disponível (ex.14)
	...		
20	3572		
	3591		

21	3530	
	3532	Último lugar da tabela

Quadro 4: exemplos de regras e exceções de construção da escala – exemplos 10 e 14 (atentar também à tabela seguinte)

Escalamento serviço 7-15			
Dia	militar	conf.	Razão escolha
29	3516	X	Férias
2	3509	X	Faz Noite
5	3519	X	Faz Noite
6	3505	X	Escalado OC 7-15
9	3531	✓	OC 15-23 dia anterior (ex.14)
10	3506	✓	OC 15-23 dia anterior (ex.14)
11	3530	✓	
11	3532	✓	
	...		
21	3530		
	3532		
22	3531		
	3506		Último lugar da tabela

Quadro 5: exemplos de regras e exceções de construção da escala – exemplo 14 (continuidade da tabela anterior)

Exemplo 17

-- PAT 14-18 (começa o patrulhamento de matas a par do trânsito) + Gratificado às 22h
→ 3514 e 3531

-- PAT 8-14 → 3520 3522 3532

Efetuem resolução de expediente e podem apoiar outras patrulhas se necessário, mas os horários estão mais ou menos dentro destes parâmetros.

Gratificado de fim de semana

18h30

1.^a definição: ~~5039 3510 3527~~ (não pode fazer patrulhas depois das 20h) ~~3537 3505~~
(1+3 definido)

2.^a definição: ~~5039~~-(estava destinado para outro gratificado) ~~3510~~ (passa a ser o 3518 que entra às 22h) ~~3527 3537~~-(passa para as 20h) ~~3505~~-(passa a ser o 3524 que está mais atrasado em gratificados, faz 2 gratificados)

+

Patrulhas Manhã

1.^a definição: 8-12

2.^a definição: 9-13 (fica a uma hora de intervalo da patrulha seguinte) 3524 (GRT 18h30) 3527

3.^a definição: ~~3524~~ (passa para apoio 9-17 e GRT 20h) → 3527 (PAT manhã + GRT tarde porque não pode fazer serviço a partir das 20h) + 3518

Neste dia existiam outras patrulhas previstas para mais tarde, mas a militar não foi alterada deste gratificado apesar das necessidades de mudanças que se verificaram por não poder realizar o serviço mais tarde.

Anexo 11

Exemplos dos horários escalados para os militares durante diferentes semanas, tendo em conta as regras citadas

Legenda:

PAT Ocorrências
 Patrulha designada
 Atendimento, Apoio
 Secretaria (+ queixas)
 Tribunal
 Gratificados
 Formação (tiro, instrução)
 Folgas
 Licenças/ Férias



* Os retângulos a cor mais clara são serviços que seriam realizados se não houvesse trocas (relacionar com as cores dos serviços e as horas)

* A letra **T** a branco representa “troca”, para assinalar o serviço que o militar passou a realizar após troca

* Convém ter em atenção que estes registos nem sempre correspondem ao número de trocas que acontecem efetivamente, pois estas nem sempre as trocas realizadas são registadas formal ou informalmente. Apenas combinadas. Serve, portanto, apenas a título de exemplo.

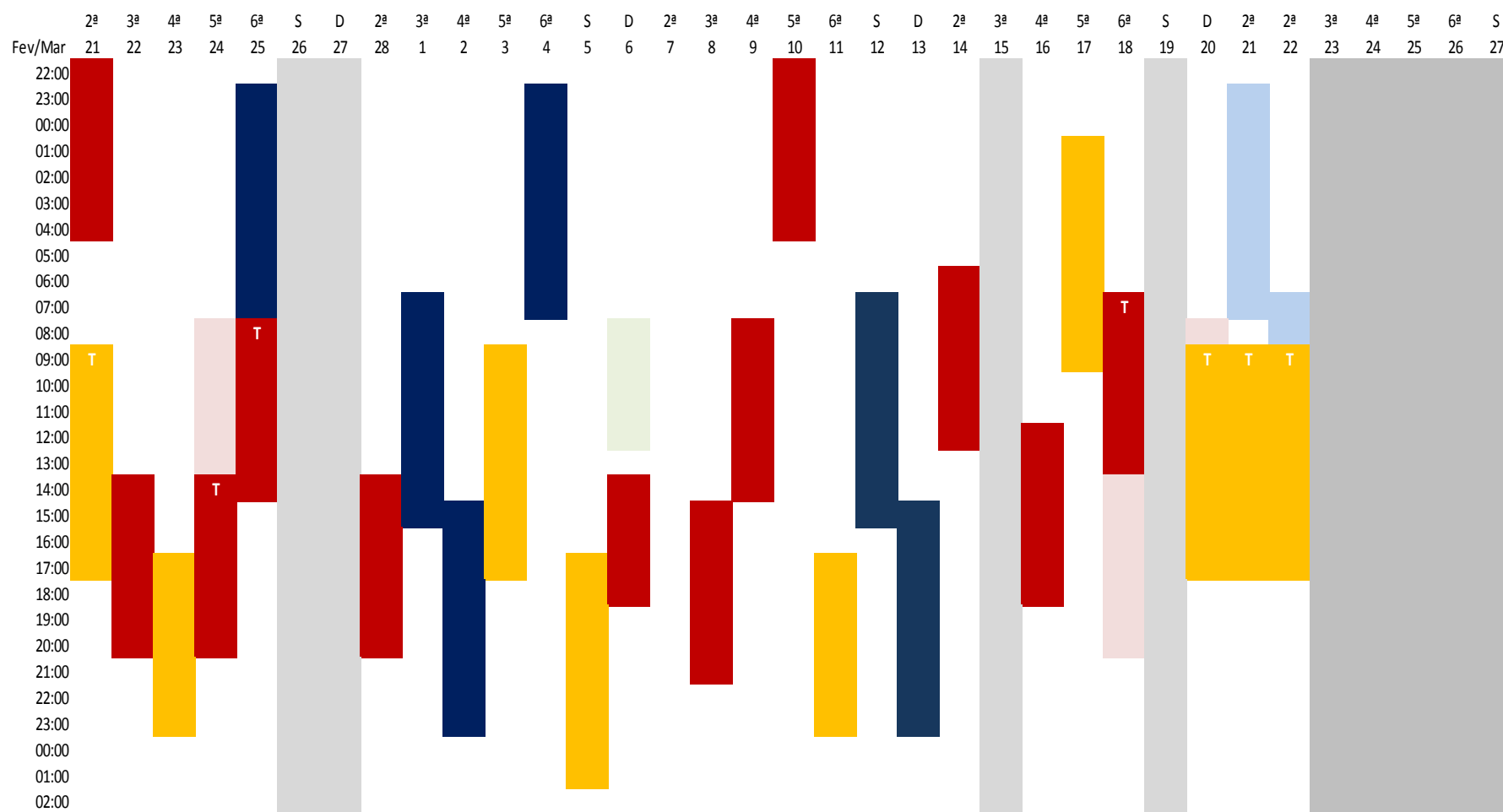


Figura 3: horário escalado de um elemento feminino, incluindo algumas trocas realizadas, entre 21 de Fevereiro e 27 de Março de 2011

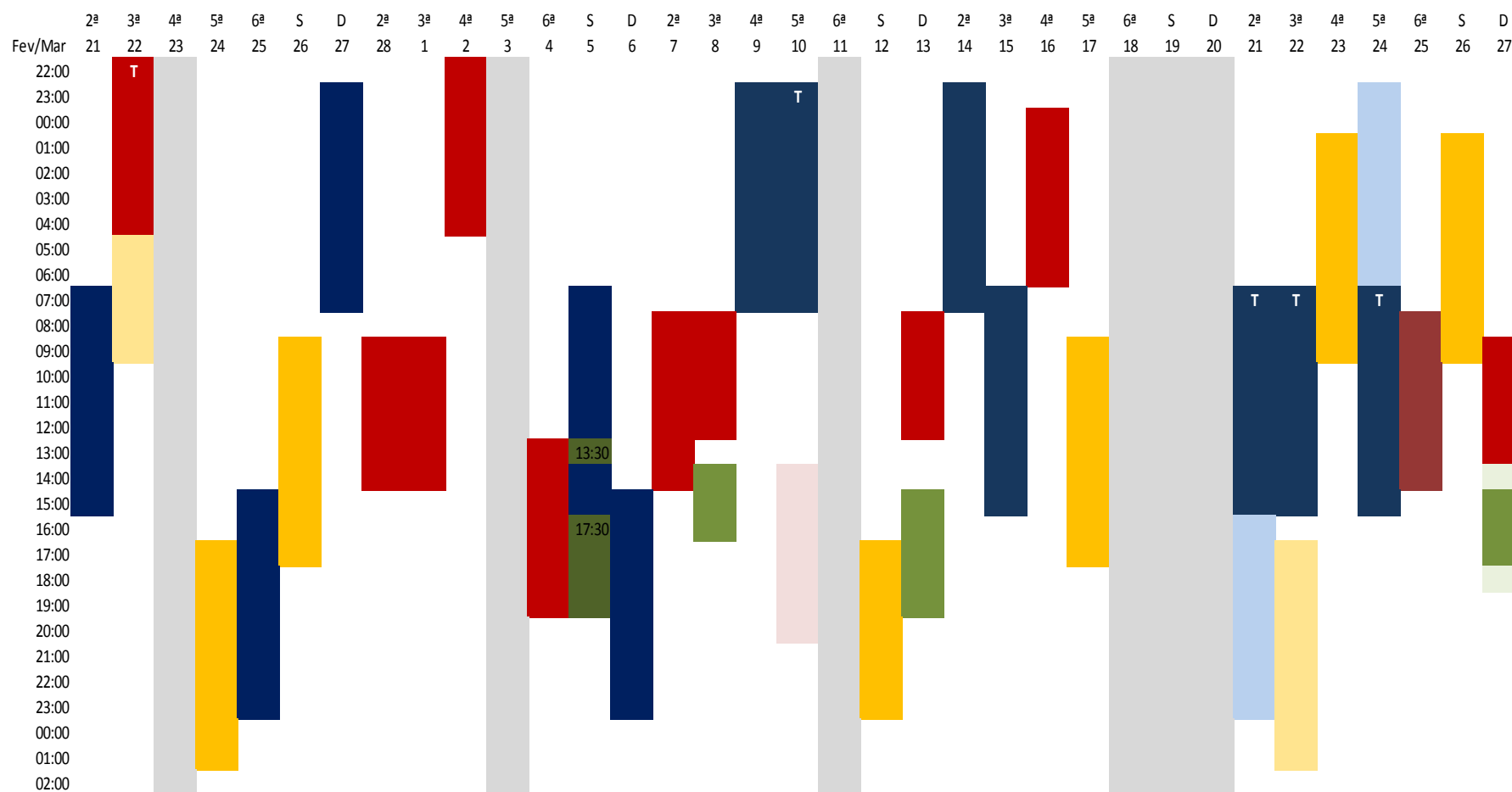


Figura 4: horário escalado de um elemento masculino, incluindo algumas trocas realizadas, entre 21 de Fevereiro e 27 de Março de 2011

Anexo 12

Fases de transformação das expressões utilizadas nas categorias das diversas características em adjetivos – Acordo Interpares (realizado a partir de uma lista aleatória onde os juízes realizaram a correspondência entre as expressões iniciais e a transformação inicial)

1.Caraterísticas bom guarda	2.Transformação inicial	3.juiz 1	4.juiz 2	5.Acordo final
autoridade	Respeitável/ exerce autoridade	exerce autoridade	exerce autoridade	exerce autoridade
brio	brioso	brioso	brioso	brioso
camaradagem	Camarada/ altruísta	camarada	camarada	camarada
disponibilidade	disponível	disponível	disponível	disponível
prontidão	disponível	prestável	prestável	prestável
força vontade	motivado	motivado	motivado	motivado
gostar do que faz	motivado	motivado	motivado	motivado
imparcial	imparcial	imparcial	imparcial	imparcial
isento	imparcial	imparcial	correcto	imparcial
seguir as leis	imparcial	profissional	respeitável	imparcial
honestidade	imparcial → honesto	honesto	honesto	honesto
lidar com (situações/pessoas)	profissional	desenrascado	próximo	desenrascado
profissional	profissional	profissional	profissional	profissional
qualidade	profissional	profissional	competente	profissional
ouvir	compreensivo/bom ouvinte	bom ouvinte	bom ouvinte	bom ouvinte
bom senso	sensato	sensato	sensato	sensato
ponderação	sensato	sensato	sensato	sensato
postura	correcto	profissional	com atitude	profissional
Próativo	próativo	próativo	próativo	próativo
responder (necessidades cidadãos)	prestável	disponível	altruísta	disponível
utilidade	prestável	prestável	prestável	prestável
desenrascar	desenrascado	desenrascado	desenrascado	desenrascado
dedicado	dedicado	dedicado	dedicado	dedicado
humildade	humilde	humilde	humilde	humilde
humor	com humor	com humor	com humor	com humor
responsável	responsável	responsável	responsável	responsável
paciência	paciente	paciente	paciente	paciente
tranquila	tranquilo	tranquilo	tranquilo	tranquilo
Caraterísticas Homens				
agressivo	agressivo	agressivo	agressivo	agressivo
violentos	agressivo	bruto	agressivo	agressivo
arrogância	arrogante	arrogante	arrogante	arrogante
bruscos	arrogante	bruto	bruto	bruto
descuido	descuidado	descuidado	descuidado	descuidado
desleixo	descuidado	descuidado	descuidado	descuidado
brutos	bruto	bruto	bruto	bruto
(forma) física	forte	forte	física	forte

(nível) físico	forte	forte	com boa imagem	forte
força	forte	forte	forte	forte
forte	forte	forte	forte	forte
massa corporal	forte	robusto	com boa imagem	robusto
impacto	Impactante/ com impacto	com impacto	com impacto	com impacto
másculos	robusto	robusto	forte	robusto
resistência	robusto	resistente	resistente	resistente
robustez	robusto	robusto	robusto	robusto
sem forcinha	fraco	fraco	fraco	fraco
Caraterísticas Mulheres				
diálogo	comunicativa	apaziguador/comunicativo	comunicativo	comunicativa
facilidade (em falar)	comunicativa	comunicativo	comunicativo	comunicativa
psicologia	comunicativa	compreensivo	psicologia	compreensiva
envolver	Emotiva → empática	empático	prestável	empática
feminista	feminina	feminino	feminino	feminina
acalmar	apaziguadora	apaziguador	apaziguador	apaziguadora
apaziguar	apaziguadora	apaziguador	apaziguador	apaziguadora
calma	calma	calmo	tranquilo	calma
suave (falar com pessoas)	calma	compreensivo	calmo	calma
competente	competente	competente	competente	competente
inteligência	inteligente	inteligente	inteligente	inteligente
paciente	paciente	paciente	paciente	paciente
pormenor	rigorosa	rigoroso	detalhe	rigorosa
rigor	rigorosa	rigoroso	rigoroso	rigorosa
profissional	profissional	profissional	profissional	profissional
sensibilidade	sensível	sensível	sensível	sensível
delgadas	Frágil → fraca	fraco	frágil	fraca
fraco	Frágil → fraca	fraco	fraco	fraca
frágil	Frágil → fraca	fraco	fraco	fraca
franzinas	Frágil → fraca	fraco	frágil	fraca
imagem	aprazível → com boa imagem	com boa imagem	com boa imagem	com boa imagem
rijas	forte	forte	forte	forte
força	forte	forte	forte	forte
cabedal	forte	robusto	robusto	forte

Anexo 13

Comparação das características de homens e mulheres mencionadas pelos militares com a Adjective Checklist – números ímpares são estereótipos masculinos e pares estereótipos femininos (Fonte: Neto, 2000)

Adjectivos Adjective Checklist	Militares Homens		Militares Mulheres	
	Carat. associadas homens	Carat. associadas mulheres	Carat. Associadas homens	Carat. associadas mulheres
1.Aventureiro				
2.Afectuoso				
3.Agressivo			2	
4.Vaidoso				
5.Mandão				
6.Dependente				
7.Vigoroso				
8.Feminino				3
9.Com humor				
10.Volúvel				
11.Masculino				
12.Namorado				
13.Folgazão				
14.Agitado				
15.Robusto			3	
16.Esmerado				
17.Valente				
18.Púdico				
19.Austero				
20.Quieto				
21.Duro				
22.Queixoso				
23.Grosseiro				
24.Sensível				
25.Descuidado			3	
26.Sentimental				
27.Rude				
28.Sensual				
29.Corajoso				
30.Fraco		4	1	2
31.Decidido				
32.Submisso				
33.Dominador				
34.Supersticioso				
35.Empreendedor				
36.Susceptível				
37.Ávido				
38.Sem ambição				
39.Independente				
40.Débil				
41.Engenhoso				
42.Lamuriento				
43.Rápido				
44.Amável				
45.Rígido				
46.Compreensivo	2			
47.Severo				
48.Serviçal				
49.Forte	10	3	41	3
50.Pacífico				

Anexo 14

Exemplos de excertos das entrevistas realizadas acerca de dimensões que evidenciam estratégias relacionadas com a atividade de trabalho (conciliação, estratégias resultantes da realização coletiva da atividade de trabalho, estratégias de progressão ou não na carreira)

	Conciliação – Dificuldades/Equilíbrio/Estratégias a nível pessoal (e.g. assistente social) e profissional (e.g. Trocas)
1 F	<p>Portanto, ah, fez aqui uma troca de serviço. Nesta altura costuma fazer algumas trocas?</p> <p>Sim, quando pedem, também posso <u>pedir</u>, não é. Às vezes aquele horário tenho alguma coisa que fazer nesse dia, e não me dava jeito aquele horário, <u>peço para trocar</u>.</p> <p>(...)</p> <p>Claro, mas normalmente não costuma ser mais do que isso, é mais em casos excecionais é que vai passando uma hora. E é complicado depois para gerir a vida familiar, sair um pouco mais tarde acaba por trazer algum transtorno...</p> <p>Sim, sim. Se às vezes não tivesse, por exemplo, quem fosse <u>buscar a minha filha</u> aí já era mais complicado, não é. Houve uma situação, mas não foi neste período, houve uma situação em que eu tive mesmo que ir buscar a minha filha às 7 horas, tinha que estar lá. Falei com o comandante de posto, para entrar meia hora mais cedo e sair meia hora mais cedo. E ele aprovou.</p> <p>(...)</p> <p>Já por isso também tem esta disposição, já agora também tenho esta situação, acaba por ser um pouco parecido, de ter as patrulhas entre as 8 e as 19 horas, é mesmo pela questão de ir levar e trazer a sua filha não...</p> <p>Não. Como eu tenho aquelas duas horas de, para amamentar, eu meti esse <u>requerimento</u>. Só posso fazer patrulhas de manhã ou de tarde. Porque senão não estava nesta situação. Fazer qualquer patrulha, noite ou tarde, percebe.</p>
2 F	<p>Portanto troca maioritariamente as noites?</p> <p><u>Troco</u>, e é fácil de perceber, porque é assim... é assim, tenho namorado, mas quase todas as pessoas <u>trocam</u>, em geral... ou namoramos ou somos casados, ou vivemos em união de facto. E aquelas pessoas que não têm... têm mais desprendimento emocional se calhar até lhes compensa mais fazer noite e andar o dia todo aí, coiso. Eu como gosto muito de dormir acompanhada... eu e no geral... há quem goste de fazer noites e eu não e faz-se ali um acordo: faz a minha noite que eu faço o teu serviço. Pronto e 7-15 que é o caso aqui, que é um caso estranho de trocar... <u>trocar</u> 7-15 por 9-17 é um bocado estranho... até vou trabalhar mais tarde e não sei quê. É que como <u>tenho que apanhar o metro</u>, chego aqui às 7, 7 menos 3, 7 menos 4. Para entrar às 7 é um bocado complicado de levantar muito cedo. E assim se <u>trocar</u> para 9-5 é igual, é-me indiferente. Se calhar para o colega até lhe dá mais jeito e a mim, não tenho que chegar aqui em cima da hora, não é.</p>
3 F	<p>Como é que é conciliar com o seu marido?</p>

	<p>Por um lado é muito <u>mais fácil</u>. Porque se eu estiver de manhã e tiver coisas para fazer de tarde, ou ele ou eu temos de trocar. E como nós trabalhamos aqui os dois já é muito mais fácil de gerir, tanto a minha escala como a dele. E uma pessoa <u>consegue sempre gerir</u>. Mas temos que estar sempre atentos, não é, à situação de gestão. E depois, lá está, e depois, e eu estando na secretaria sempre é muito mais fácil ter aquele <u>horário mais fixo</u> do que ele. Porque ele anda sempre a rodar, já é mais complicado. E outra vantagem, lá está, é não fazer as noites. Porque se fizéssemos os dois as noites e se calhássemos os dois à noite, não é, com quem é que eu deixava os <u>miúdos</u>? É complicado.</p> <p>Portanto, tem a oportunidade de estar presente...</p> <p>Se não estiver eu está o pai, se não estiver o pai estou eu.</p>
4 F	<p>Portanto essa falta de meios e a questão das exigências de horários são coisas que não idealizava nesta profissão?</p> <p>Não, não. Acho que o que falha muito aqui é que a nossa vida pessoal, não é, a nossa vida pessoal fica um bocado à margem, fica um bocado ao lado. Porque eu não posso ter uma vida pessoal normal se eu hoje não sei qual é o meu horário para amanhã. Ainda não sei. Só por volta das 5h da tarde é que eu vou saber. Ou seja, eu se quiser <u>combinar com a minha família ou com os meus amigos</u>: olha amanhã vamos <u>jantar</u>? Eu não posso. Porque eu não sei se vou estar <u>disponível</u> ou não. E são pequenas coisas que interferem muito com a nossa vida pessoal, não é. E é assim, ou nos habituamos a viver com isso, ou então isso faz-nos muito mal. Tipo, eu quero saber se estou <u>disponível</u> amanhã, não sei. Isso é uma coisa que é tão simples, e que não é mudável. O tempo passa e por mais que uma pessoa peça para mudarem isso, não podem ou não dá jeito, ou não sei... continuamos assim.</p>
5 F	<p>Mas costuma fazer muitas trocas de serviço?</p> <p>Muitas não, mas costumo fazer. Porque, por exemplo, pode acontecer de fazermos, por exemplo, 3 ou 4 tardes seguidas e as tardes implica hora de jantar. Muitas vezes, imagine, estou 17-1 ou 17-23 ou 15-23. O que é que acontece, eu vivo com uma pessoa acabo por estar 2 dias que não vejo essa pessoa porque ele entra à 9 e sai às 18 ou 19. Quando ele sai de casa eu estou a dormir, não é. E quando ele chega a casa estou a trabalhar. Muitas das vezes ele vai para a cama e eu ainda não estou em casa. Chego a casa ele está na cama. Ele levanta-se eu estou a dormir. Quer dizer, acaba por haver ali um <u>desencontro</u>.</p> <p>(...)</p> <p>Portanto depois também é complicado saber, colocar aqui algumas atividades...</p> <p>É, por isso é que as <u>trocas são essenciais</u>, para nós irmos conseguindo ser pessoas normais, fazendo tudo o que as pessoas fazem. <u>Estar com os amigos, estar com a família, ir ao cinema, fazer desporto</u>, tudo isso depende destas trocas, porque senão nunca conseguimos. É muito raro <u>conseguirmos conciliar com o que as outras pessoas fazem</u>. Quando, por norma, sei lá, fazer desporto, ou ir ao ginásio, não sei quê, ao fim da tarde, podemos ir uma ou duas vezes por semana, mas não conseguimos ir sempre. <u>Jantares</u>, àquela hora dos jantares, nunca se sabe. Nunca <u>conseguimos marcar</u> porque nunca sabemos se vamos estar de manhã, de tarde, à noite, nunca sabemos. Então é muito fácil, é muito difícil conseguir ter essa <u>vida normal</u> e fazer essas tarefas normais e atividades que todas as outras pessoas fazem, porque fazem, porque têm aquela hora disponível em casa, sempre. Nós não sabemos. Depende.</p>
6 M	<p>Então e até comparativamente aos horários dos outros colegas? E então como é que, ou melhor, acaba por nem sempre haver possibilidade de conciliar o trabalho e a família, não</p>

	<p>é?</p> <p>Pois isso é verdade. Porque a <u>esposa</u> também trabalha aqui e há dias em que eu saio de casa ela fica, depois ela vem entrar da parte de tarde e eu vou para casa. E há esses <u>desencontros</u>.</p> <p>Mas também isso será uma forma de poder conciliar as coisas, que se for necessário alguém ficar com a filha em casa, será mais fácil nesse sentido.</p> <p>Sim, sim, é mais pelas <u>consultas</u> que ela possa ter. Porque, durante o dia, como ela está na <u>creche</u> não há inconveniente estarem os dois a trabalhar. Só mais é quando ela tem consultas.</p>
7 M	<p>No geral...</p> <p>No geral? Era ver qual era o mais benéfico para mim, com a minha vida extra trabalho, não é. Porque quando estou em casa: olha, logo à noite tenho que ir <u>jogar futebol</u>, ou ir fazer isto ... olhe, por exemplo, dava-me jeito fazer 7-15, ou 8-14, para estar disponível. Ou amanhã tenho de fazer não sei quê, dava-me jeito 8-14. É dessa maneira que eu penso os horários. E depois tento, com outras pessoas, se lhes dá jeito <u>trocar</u> por esses horários.</p> <p>Portanto, o que lhe sugeriu foi que estava sempre a fazer a gestão para conciliar as coisas...</p> <p>Para ter tempo para as coisas... sim.</p> <p>E por isso também se vê algumas trocas, não é? Costuma fazer muitas trocas normalmente?</p> <p>Algumas. Ainda hoje estou a sair às 20, ia entrar às 23 para sair às 7. E já <u>troquei</u> para entrar amanhã às 7-15 porque dá-me jeito que eu logo tenho um <u>jantar</u>, tenho que ir a um jantar, troquei com um camarada porque dá-lhe jeito que depois vai a casa. E já troquei.</p>
8 F	<p>Pois, mas maioritariamente dentro desses moldes, não é?</p> <p>É, atualmente estou. E, fiz um requerimento, depois de ter sido mãe e depois de ter sido mãe, pronto, fiz um <u>requerimento</u> para, por causa da amamentação. Durante um ano, eu teria aquele período de duas horas para dar o <u>apoio ao meu filho</u>. Depois, esse período terminou, entretanto, em Janeiro. E eu meti, falei com a <u>assistente social</u>, que nós temos duas assistentes sociais, também na Guarda, acho que são duas. (...) E eu pus um horário: o meu filho está sempre, todos os dias na <u>creche</u>, das 7 e meia da manhã às 7 e meia da noite. Apesar de que eles lá dizem que as crianças não podem estar mais que 10 horas, porque é chato. E eu meti das 7 e meia às 7, um horário que eles escolhessem, que eu poderia fazer, não é, para eu depois conseguir sair do trabalho e ir dar <u>assistência</u> ao meu filho. Pronto. Por isso é que estou neste serviço.</p> <p>(...)</p> <p>Tem tempo para si e para...</p> <p>Tenho tempo para mim, para o meu filho e para o trabalho. Isso é o ideal que qualquer guarda pretende.</p> <p>Tem tempo para si, para o seu trabalho e para as suas coisas pessoais. E é uma vantagem em relação aos outros horários.</p> <p>Só que nem toda a gente pode ter isto. Por isso é que eu digo, eu sou suspeita a falar. Eu atualmente sou <u>privilegiada</u>, em comparação com os meus colegas, do serviço que eu vim e o serviço que eu estou agora, eu não tenho queixa nenhuma, pudera, estou tão bem, tenho tempo</p>

	para tudo. E espero que seja sempre assim.
9 M	<p>Ah, portanto é às terças e quintas...</p> <p>É, <u>tenho mesmo que trocar</u>. Senão tenho que dizer ao pessoal para ter noutro dia. Os outros dias <u>troco para ir para o ginásio</u>, para dar aulas no ginásio. Mas aí é facultativo. Vou se puder. Hoje estive lá no ginásio duas horas mas tive que vir embora senão a esta hora estava lá a dar aulas. (...)</p> <p>Sempre que pode. Portanto é mais essa gestão que tenta fazer quando...</p> <p>É. Já estou a pensar agora terça-feira... terça-feira tenho que trocar tal. E depois <u>troco as minhas folgas</u>. Imagine: se tiver a minha folga à segunda, <u>troco</u> para terça-feira a minha folga. Depois faço uma jogada assim. Imagine: estou quarta-feira de folga para ir para quinta, porquê, porque na terça ia estar 7-15, depois vou fazer noite, e depois na quinta-feira estou de folga. Já faço três dias ali onde das 5 até ao outro dia estou livre. O importante é estar mais ou menos das 5 até às 9 livre. Depois posso entrar à noite, posso fazer noite.</p>
10 F	<p>Portanto é um pouco complicado...</p> <p>Para quem tem um parceiro que tem um horário normal de expediente é complicado... tem que se <u>tentar gerir</u> da melhor forma. Mas, porque no fundo eu entrei aqui às 13, acordar e não acordar, tratar do almoço, vir embora. Depois saí às 22, fui dormir para no dia seguinte estar aqui às 9 ou 10 horas. E fica o fim de semana passado, não é. Por isso. É só essa parte que é mais <u>complicada de gerir</u>. Que tenho que tenta <u>gerir</u>, mas de resto. No fundo, no geral eu até nem me importo, antes de casar ou mesmo antes de namorar, eu não me importava dos horários, porque eu tinha muito tempo. Até tinha muito tempo livre não é. Porque se eu fizer uma noite, dormir e acordar depois tenho o resto do dia para mim. Mas quando nós temos outra, a nossa vida pessoal se torna diferente, já é mais complicado.</p> <p>(...)</p> <p>Mas depois de forma geral, vai tentando gerir onde é que se vai fazendo as tarefas, e etc... vai adiantando alguma coisa antes dos serviços para estar mais disponível.</p> <p>Exatamente. Sim, até evito que o meu marido esteja que é exatamente para isso. É verdade. Eu tento que tudo esteja. Por exemplo, tarefas domésticas que esteja tudo preparado antes de ele chegar a casa. Aos fins de semana não mexo em nada. Não é. Ou raramente mexo. Neste dia mexi porque era dia do pai e eu estive a tratar do jantar para os nossos pais e foi isso. Mas numa situação normal, eu estando de folga, não mexo em nada em casa. Se a gente quiser jantar e almoçar em casa, aí tudo bem, mas para poder aproveitar o tempo. Ele tem o trabalho dele e eu tenho o trabalho por turnos e por acaso se eu puder tento viabilizar o tempo que tenho quando ele não está em casa de forma a que quando ele está em casa eu poder estar com ele.</p>
11 M	<p>Naquele questionário referiu que nem sempre consegue conciliar o trabalho e a vida familiar e pessoal, não é? Quais são as facilidades e dificuldades que encontra nessa conciliação?</p> <p>As dificuldades é que a minha mulher também <u>trabalha por turnos</u>, por isso, e se ela estiver a fazer... ela agora está de férias agora mas pronto. Imaginemos que hoje faço 7-15. Saí de casa eram 6 e meia. E ela que fizesse... 14-23, que é o horário dela da tarde. Eu saía daqui, ia para casa ela já não estava. E depois imaginemos que eu viesse para a folga e viesse entrar às 23. Saía de casa, sem ela vir, vinha de trabalhar para casa, ela não estava. Só a via quando fosse para casa às 7 da manhã. E depois se calhar ela podia entrar às 9 da manhã, não estava tempo nenhum com</p>

	<p>ela. Mas isso lá está, isso é...</p> <p>E isso acontece muitas vezes... de se desencontrarem...</p> <p>É, acontece muitas vezes de nos <u>desencontramos</u>. Acontece muitas vezes. Só que lá está, por isso é que eu digo: às vezes, se calhar estas <u>trocas</u> de serviço é quando... isto foi em?</p>
12 M	<p>Portanto acabam por haver menos patrulhas de 6 horas. Ainda há pouco referiu que quando lhe era possível ia fazendo as suas atividades desportivas e ia fazendo em alturas em que estivesse sozinho, para poder depois conciliar. Mas referiu que nem sempre consegue conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar. Quais são as facilidades e dificuldades nessa gestão?</p> <p>Se eu quiser <u>marcar</u> alguma coisa com antecedência não sei se estou 7-15, sei mais ou menos que estou a fazer noite, mas de uma semana para a outra, só mesmo a contar com a folga semanal. Se quiser <u>marcar um jantar</u> ou assim é mais complicado, não tendo uma folga mensal para usar, ou se não quiser usar por algum motivo, não sei dizer com que horário estou. Só sei um dia antes.</p> <p>(..)</p> <p>Mas costuma trocar de serviço?</p> <p>Mas eu posso lhe dizer qual foi. Foi este aqui: era para estar 9-17, e era para trocar 7-15. Não, não é este aqui. Era este, a patrulha às ocorrências. Era para estar 9-17 e pedi ao XX para fazer 7-15.</p> <p>Então nesse caso pediu para trocar o serviço?</p> <p>Fui eu que pedi. Para <u>sair mais cedo</u> que necessitava de sair.</p>
13 M	<p>E portanto, como é que tenta gerir estes horários que faz, não é, ou fazer manhãs, ou fazer tardes, ou fazer noites... assim tudo alternado. E depois como é que gere o tempo depois para conciliar com a sua vida pessoal, familiar?</p> <p>Tem que ser, tem que se tentar fazer. A minha vida não é só isto, tenho a minha vida particular, como é lógico. Mas está-se bem, só está aqui quem quer, não é. Quem não gostar...</p>
14 M	<p>No questionário referiu que nem sempre tinha oportunidade de conciliar a vida pessoal e a vida profissional. Isto, por exemplo, vendo o horário desta semana que facilidades e dificuldades é que encontra nessa conciliação até se calhar algum exemplo...?</p> <p>O facto de fazer noite e entrar no dia seguinte à tarde dá <u>para ir a casa</u>, por exemplo, quintas e sextas é quando a minha mulher tem formação, consigo <u>ir a casa</u> mas estou muito pouco tempo com ela. segundas, terças, quartas, sábados e domingos são os dias em que tento ir. Agora, quinta ou sexta, sei que foi na outra semana, fiz noite quinta para entrar sexta de tarde, não vale a pena ir a casa porque ela, quando eu chegasse lá, ela tinha já ido para a pós graduação. E no dia a seguir só ia estar com ela mesmo à noite e pouco mais. Percebe... não, mas vai dando para ir a casa. Fui aqui, fui e fui aqui. Fui no dia de folga e fui no Sábado. Calhou de ser dias quase seguidos. Vim fazer um serviço e fui-me embora.</p>

	Estratégias de vivência coletiva da AT – Transmissão de conhecimentos
1 F	<p>Em que momento... Portanto, dizia que, não só tem essa hipótese, essa oportunidade de ajudar os mais novos, como também aprende com os colegas mais antigos. Em que momentos é que normalmente isso acontece?</p> <p>Por exemplo, a nível de informática, uma pessoa às vezes <u>dá umas dicas ou apoia</u> os mais antigos. Outras vezes é em situações que nos aconteçam às vezes pela primeira vez, e nós <u>perguntamos aos mais antigos a melhor forma de fazer</u>.</p>
2 F	<p>E, tenta de alguma forma... tem oportunidade de transmitir essa experiência que tem aos mais novos?</p> <p>Quer dizer, não é direto, mas <u>uma pessoa vai falando nas patrulhas</u>, eles vão <u>perguntando</u> e isto e aquilo, não é... indiretamente, não é diretamente mas indiretamente diz: olha faz isto assim, assim, pergunta, não sei quê... pronto. Claro que sim. Uma pessoa quando é mais nova tenta sempre... não é que eu seja muito inteligente, que saiba tudo a nível de Guarda pelo menos... mas a gente vai sempre contornando as coisas e <u>explicando aqui, dizendo ali</u>, e é óbvio que <u>eles perguntam a quem está cá há mais tempo</u>. Até eu que estou cá vou <u>perguntar</u> a quem está cá há mais tempo.</p>
3 F	<p>E portanto, há troca dessas...</p> <p><u>Troca de experiências de vida. Conhecimentos</u>. Até mesmo porque: olha, já tive uma situação assim, fiz assim e aconteceu assado. não é, entre aspas. Isso já, uma pessoa já vai <u>transmitindo</u>, para uma pessoa que se calhar: nunca apanhei um morto, agora o que é que vou fazer? Uma pessoa: olha, eu já apanhei um, tens que fazer isto, fazer aquilo, tens que ligar para ali, tens que ligar para acolá, não é. <u>Passar os conhecimentos</u>.</p>
4 F	<p>E acaba por ter oportunidades em que lhes pode transmitir essa experiência.</p> <p>Claro que, mas também esse pessoal novo que chega agora, muitas vezes vem com a matéria fresca na cabeça e há situações em que nós: aí onde é que estava isto e eles sabem lá ir aos livros buscar, e se calhar eu já não me lembro onde é que está e eles têm a matéria fresca, é muito mais fácil para eles. Acho que a patrulha compõem-se. Tenho dúvida numa coisa: olha o que é que vamos fazer. Os dois acabam por resolver a situação. É por aí. A <u>ajuda de um e de outro</u>.</p>
5 F	<p>E tem oportunidade de passar essa experiência aos mais novos?</p> <p>Sim, sim. Sempre, todos os dias. Por exemplo, eu sou de 2006. E por exemplo, há cá já pessoal de 2008, acho que são de 2008, e muitas vezes, até os mais velhos, imagine, há pessoal mais velho que basta não lhe acontecer mais vezes, aconteceu-lhes uma vez num ano, já não sabem. Já fizeste isto, então como é que se faz? E nós, normalmente, costumamos <u>ajudar</u>. Depois também há outra coisa. Se calhar, porque eu tenho, a nível por exemplo de fazer autos de notícia, escrever, como eu estou mais à vontade, às vezes <u>pedem ajuda</u>: hei faz-me aí tu, e por <u>eu ajudar</u> porque eles não se sentem, até os mais antigos não se sentem à vontade para escrever ao computador. Eu sou mais rápida, ou tenho uma forma mais rápida para escrever e assim e eles acabam por pedir ajuda. E a nível de serviço também. Que se calhar a mim já me aconteceu duas ou três vezes numa situação. E se calhar até está lá um mais velho, mas que não lhe aconteceu, e eu olha, aconteceu-me isto assim, assim. E ele a então não sei quê. E lá fazem. Sempre a <u>ajudar-nos uns aos outros</u>. Passamos sempre: ou aos mais velhos, ou aos mais novos, acaba sempre por haver uma <u>ajuda mútua</u>.</p>
6 M	E em que situações é que costuma haver essa troca que informações?

	<p>É mais em determinadas situações de fiscalização, ou de detenção de pessoas...</p> <p>Com outros colegas...</p> <p>Sim. Uma pessoa <u>questiona</u>: olha passou-se isto e isto, como é que vamos fazer? E uma pessoa <u>questiona</u> a outra, <u>explica</u> a situação, e vamos adquirindo algumas informações e a partir daí vamos atuando.</p>
7 M	<p>Tem oportunidade de ir transmitindo a sua experiência aos mais novos?</p> <p>Sim. Nós, a patrulha é sempre composta no mínimo por dois elementos e depois, entre os dois elementos nós <u>tentamos resolver as coisas da melhor forma</u>. Mesmo que o trabalho não seja a mim destinado, não seja destinado para mim, que não seja, não me calhe a mim, entre nós os dois há uma <u>troca de informação</u> e dizemos: olha, faz desta maneira que eu já fiz isto e fiz assim. O outro diz assim: eu já tive uma situação e fiz desta maneira. E entre os dois tentamos <u>coordenar</u> e executar da melhor forma o trabalho.</p>
8 F	<p>Claro, com certeza deve trocar impressões com os outros colegas, com os velhos, com os novos, e deve haver uma troca de experiências?</p> <p>Sim. E <u>entreeajuda</u> e tudo. Por isso é que ficam aqui, saem daqui operacionais. Vão para outro posto qualquer já sabem lidar com tudo porquê? Porque, ao virem para cá não sabiam. Depois as situações vão surgindo e <u>vão questionando</u> consoante as situações vão surgindo também <u>vão questionando</u>. Olhem, surgiu-me isto. Oh pá, faz assim, assim, assim, porque também já me aconteceu assim, assim. E é assim que... e as pessoas vão fazendo, e vão aprendendo, não é. É assim.</p>
9 M	<p>E nesse caso os mais novos, sabendo alguns novos métodos, não é, divulgam e vão sempre trocando...</p> <p>Sim, é sempre importante nós <u>partilharmos</u> aquilo que sabemos. E cada um tem a sua experiência e a sua maneira de perceber as coisas. Isso é sempre bom, nós <u>informarmos</u> a pessoa... informarmos não, dizemos: olha faz desta maneira que se calhar é mais prática. Uma pessoa analisa e depois <u>pede ajuda</u>. É sempre bom nós <u>partilharmos</u> o conhecimento ao outro.</p>
10 F	<p>E portanto, no caso por exemplo de poder dar da sua experiência aos mais novos. Tem oportunidade de o fazer?</p> <p>Nós temos sempre as nossas <u>histórias</u>, e então nesta profissão, aconteceu aqui e aquela situação. Há sempre muitas <u>histórias para contar</u>. Todos os guardas podiam escrever um livro, com as suas <u>histórias</u>. É verdade, principalmente que passou pela patrulha, toda a gente podia escrever um livro que há sempre histórias caricatas, até engraçadas, outras menos engraçadas e desagradáveis, mas são muitas situações, que nós naturalmente vamos comentando. Eu não tenho muito jeito, não sei dramatizar muito bem. Sou muito terra a terra e a coisa não sei assim colorir de forma a que as pessoas tenham exatamente a noção de como foi... Por vezes os meus colegas contam a mesma história, os que estavam comigo e a coisa fica muito mais bonita. E muito mais surpreendente. Mas é claro que nós comentamos as situações uns com outros, às vezes até... depende, às vezes até nem são situações importantes eu depois esqueço-me. Também não tento, tento não... Há sempre situações que por vezes até podem não ser nada de especial mas que nos tocam de alguma forma. Porque nós não somos, vestiu a farda e ficou e acabou. Há situações que nos tocam. E há outras que pura e simplesmente é mais uma. Por isso é que às vezes a gente vai a tribunal passados 7 anos e eles dizem: lembra-se? e eu não. Não faço a mínima ideia.</p>

11 M	<p>Já noutro âmbito, sente que a sua experiência lhe dá vantagens em relação aos colegas mais novos?</p> <p>Alguns colegas. Alguns colegas. Há alguns colegas mais novos que até podem ter mais conhecimento do que eu. Por exemplo, porque também saíram mais tarde do curso e pronto, e a <u>matéria deles ainda está mais fresca</u>, da instrução que foi dada. Mas há outros que sim, claro. Uma pessoal também vai ganhando mais experiência e claro que fica a saber um pouco mais do que os colegas mais novos. Mas não é assim uma grande diferença. Depois os colegas também se vão ambientando e a <u>gente vai sempre trocando ideias</u>... os mais novos com os mais velhos, os mais velhos com os mais novos...</p>
12 M	<p>Portanto a experiência ajudou nesse âmbito. E sente que vai transmitindo a sua experiência aos mais novos?</p> <p>Eu acho que eles acabam por se aperceber, tal como eu me apercebi. Por exemplo, quando estou com um elemento mais novo, deixo, vamos <u>conversando</u> as coisas e vamos acabando por, ele quando está com outro camarada acredito que ele aja de outra forma... eu acho que quando uma pessoa está com um elemento acaba por agir de uma forma... é tipo um casamento. Durante 8 horas agimos de uma forma. Se calhar, com outra pessoa tenho outra maneira de estar. Acabamos por gerir bem a maior parte dos casos. Não é preciso impor a antiguidade. Vai-se trabalhando conforme a opinião dos dois elementos.</p>
13 M	<p>Mas também transmite a sua experiência aos outros, não é?</p> <p>Sim, a quem quer que essa experiência seja <u>transmitida</u>. Há uns que não.</p> <p>Normalmente em que situações é que consegue fazer isso?</p> <p>Isto é um... ser polícia tem a ver com tudo. Nós temos de estar preparados a nível de vários assuntos. É claro que quem vem para aqui novo tem alguma dificuldade em lidar com esta polivalência. Vê-se, <u>pergunta-se sempre ao mais velho</u>. Quem está cá há mais tempo já lidou com quase todas as situações, já tem aquele calo, não é. Mas por norma, a pessoa que vem de novo <u>pergunta</u> e está sempre, e vê pelos mais velhos como é que se faz e como é que as situações funcionam.</p>
14 M	<p>Portanto já referiu que acaba por ter oportunidade de transmitir a sua experiência, em que momentos normalmente isso acontece?</p> <p>Depende da situação. Situações. Há dias em que não se passa absolutamente nada. E como lhe digo esporadicamente. Há, neste momento o pessoal mais recente está aqui há um ano e, nos princípios tentei <u>ajudar e ensinar aquilo que sabia</u>. O pessoal que vem da cavalaria têm um serviço totalmente diferente do nosso. Ou seja é um serviço mais honorífico, um serviço operacional. (...)</p>

	Progressão na carreira – abdicar/ambição/família/distância/idade/tentativas de progressão
1 F	<p>E a nível de progressão na carreira.</p> <p>De momento não estou a pensar.</p>
2 F	E portanto, também não pensa progredir na carreira, não é?

	Não. É a questão da <u>mobilidade</u> . É, não é o mais correcto, nem nunca foi. Senão tinha concorrido logo. E depois... não.
3 F	<p>E como está a morar aqui perto, não é...</p> <p>Estou bem. Embora, eu agora <u>concorri ao curso de cabos</u>. Para ver o que dá. Mas também não sei se entro se não entro. É complicado entrar. Concorri... Depende disso também.</p> <p>Mas entrando no curso de cabos e fazendo o curso...</p> <p>Poderei sair como poderei não sair. Lá está, depende. Mas isso é o futuro, estamos a prever uma coisa que nem sequer eu sei, não é.</p> <p>Mas imaginemos que depois até conclui o curso de cabos e tem que ir para longe. Como é que acha que depois conseguia gerir tudo isso ?</p> <p>Ainda não pensei nisso. <u>Concorri só por concorrer</u>, por isso não estou a pensar seriamente nisso.</p>
4 F	<p>E também não pretende progredir na carreira?</p> <p>Não, <u>progredir</u> não, na Guarda... não dá. É assim, ou uma pessoa progride no início da carreira, quando está para longe, ou então, depois de estar perto de casa é um <u>risco</u>. Não me apetece <u>andar outra vez para a frente e para trás</u> e vir a casa uma vez por mês. Não, penso que gosto da <u>minha família</u>, os meus pais já não são propriamente jovens, e não quero estar longe deles, da <u>minha família</u>, e dos <u>meus amigos</u>. Tenho pena, se calhar... tem que se optar. Ou uma coisa ou outra. Eu faço o que gosto. Gostava de <u>progredir</u>? Gostava. Agora, as coisas, a progressão arrasta outras coisas que eu não quero. Nem sequer quero arriscar, por isso...</p>
5 F	<p>E pensa também em desenvolver as suas competências, fazer alguma formação específica...</p> <p>Aqui na Guarda é assim, só conseguimos subir, há duas formas de mudar o que fazemos: ou <u>concorremos</u> a uma especialidade e não subir a nível hierárquico, por exemplo: escola segura ou NMUME, que é apoio à mulher, ou por exemplo ambiente, ou brigada de trânsito. Podemos <u>progredir</u> na lateral, para várias situações, outros tipos de serviço. Ou então, subimos hierarquicamente que é: cabo, sargento e por aí acima. Agora, assim a nível de mudar de serviço, já tive ideias mas agora acho que não. <u>Agora a nível de hierarquia sim, vou tentar mudar.</u></p>
6 M	<p>Portanto esse não será um problema. Em termos de futuro, pensa mudar de função ou manter?</p> <p>Não, para já quero <u>manter</u>. Manter por aqui, e para já cursos não. Para já porque uma pessoa atingiu a <u>idade</u>, já não pode, e mesmo que pudesse não concorria.</p> <p>O concurso para promoção?</p> <p>Sim. Senão ainda ia parar normalmente ao Algarve.</p>
7 M	<p>Em termos de futuro, acha que nos próximos 5 anos pensa mudar de função, ou pretende manter-se nesta?</p> <p>É assim, <u>pretendia mudar</u>. Por exemplo, concorri agora ao curso de cabos, não sei qual é o resultado. Agora vai abrir o curso de sargentos, vou concorrer ao curso de sargentos. Pretendia, agora conforme correr nos testes. E se calhar, se surgisse uma oportunidade por exemplo, para mudar outro serviço mudava: secretaria, ou isso, porque também começa a faltar um bocado o</p>

	serviço do exterior, sempre. Mudar um bocado.
8 F	<p>Portanto, foi nessa altura que mudou de residência?</p> <p>Aliás, eu nunca tive residência até chegar a este posto. A minha residência eram os postos. Porque é assim. A nossa intenção quando vimos para a Guarda é chegar perto de casa não é? Eu moro ali, morava com os meus pais na XXX. XXX - XIX é quê? 2 km. E eu como vi. Olha cheguei perto de casa, não queria estar mesmo em casa. Nós dizemos mesmo: em casa é na zona onde nascemos. Nós normalmente nunca vamos para a zona onde nascemos porque toda a gente nos conhece. Prontos e a gente evita esse tipo de situações. Tenta estar numa localidade onde ninguém nos conheça, para podermos mostrar quem é que somos e as pessoas poderem mostrar quem é que são. E eu, quando cheguei aqui, estou ao pé de casa. Pronto, comprar casa, fazer família, ser feliz...coisas dessas. Só que na Guarda é um bocado complicado porque a gente só pensa estar estável a partir do momento em que não queira concorrer. Não queira subir na vida. Mas isso acho que é em todo o lado. A partir do momento que uma pessoa queira subir na vida tem sempre que andar com a <u>mala às costas</u>. Aqui é assim. É <u>promovida</u> tem que ir para outro sítio. E depois, para voltar é daqui a uns tempos... Fui agora, estou à espera de ser <u>promovida</u>, vamos ver a nota do exame final, que eu fui fazer no sábado.</p>
9 M	<p>E em termos da sua profissão, daquilo que foi fazendo ao longo do tempo, que evoluções é que nota?</p> <p>Olhe, para ser sincero, já tentei <u>concorrer</u> ao <u>curso de sargentos</u>, passei mas não entrei para as <u>vagas</u>, porque a <u>média</u> era de 17 e tal e eu tirei 12,40 ou 13,40... não deu. Na minha profissão em si, não vou evoluir mais do que isto. Vou estagnar porquê? (...). A nível de GNR, vou <u>estagnar</u> por aqui. Agora, tudo o que seja fora da GNR, nomeadamente, quero ver se vou para a universidade este ano, tirar a licenciatura em desporto, aí sim, aí quero seguir em frente, porque eu não sei o dia de amanhã (...)</p>
10 F	<p>E em termos de progressão na carreira, tem perspetiva de ...</p> <p>Acho que entretanto vou ser promovida a guarda principal, não sei quando. Mas não, já não penso. A <u>progressão normal</u> que tiver direito a ela.</p> <p>Portanto vai esperar que o tempo faça isso.</p> <p>Exatamente. Já não tenho vida pessoal que permita ir por exemplo, agora para o Algarve. Permitir permite sempre, eu não estou é disposta a isso. E não saber ao certo quando é que volto para o norte. Ainda mais com as folgas rotativas. Quando eu tenho um marido que tem...</p>
11 M	<p>Tinha falado das tentativas que fez para progressão, não é, já não pretende fazer essa progressão porque razões?</p> <p>É só uma questão de <u>comodismo</u>. Porque, ao <u>concorrer a cabo</u>, de certeza absoluta sai de onde está e vai uma temporada para fora. E depois vou ser outra vez transferido para a nossa zona, já vai demorar mais tempo.</p> <p>Pois e também já está...</p> <p><u>Não estou para andar com os sacos às costas e andar de um lado para o outro.</u></p>
12 M	<p>E progredir na carreira? Falou no curso de cabos, que foi fazer os exames...</p> <p>Mas não me parece que entre... talvez da próxima vez tenha mais sorte.</p>

	<p>Mas então tem perspectivas depois de fazer novamente concurso?</p> <p>Se abrir é... <u>vou tentar</u>.</p>
13 M	<p>Mas em termos daquilo que faz, o que foi fazendo na GNR...</p> <p>Profissionalmente estou bem. É, não. Outra coisa da instituição são as <u>promoções</u>, não é. Agora está a mudar, como disse, está a evoluir, está a evoluir bem. As <u>promoções</u>, o pessoal está a ser promovido consoante o ano de exercício da profissão. É um estatuto novo que está agora a entrar. Mas antigamente não. Antigamente, para ser promovido teria que se concorrer e teria-se que obrigatoriamente ser transferido. Portanto, foi coisa que nunca fiz exatamente por isso. Portanto, eu se quisesse ser, <u>progredir</u> na minha carreira, teria que ser transferido, <u>andar sempre de um lado para o outro</u>.</p>
14 M	<p>Em termos de futuro, nos próximos 5 anos pensa mudar de função, por exemplo?</p> <p>É um bocado incerto, não me vejo... é assim... para o ano poderei <u>concorrer ao curso de cabo ou de sargentos</u>. Se entrar, entrei, se não entrar paciência. Não é por aí que... vou fazer a faculdade, fazer um par de workshops, tentar andar mais atualizado... olhar pela minha vida pessoal.</p> <p>Então tem perspectivas de progressão não é e de...</p> <p>Poderei eventualmente mas isso não é que... porque eles só dão vantagens a quem eles querem.</p>

	Saúde e Segurança
1 F	<p>Na altura em que respondeu aqui ao INSAT havia uma questão que tem a ver com a relação, com o facto de a sua saúde e segurança estarem ou não afetadas pelo seu trabalho. E na altura disse, respondeu que não. Porquê?</p> <p>Porque eu acho que, lá está... estão e não estão. Com o passar dos anos acho que está afetada, porque nós temos o nosso, como devo dizer, uma pessoa envelhece mais cedo... os turnos, não é...</p> <p>É um trabalho desgastante...</p> <p>Sim, desgasta um pouco. Por isso com o tempo...</p>
2 F	<p>Os sintomas de fadiga, de ansiedade e nervosismo que referiu foram agravados pelo trabalho, ou têm a ver de alguma forma com o trabalho?</p> <p>Não, eu agora criei uma fobia aos mortos, não sei se isso conta como ansiedade. É eu sempre fui muito curiosa em relação aos mortos, desde pequena. E curativos e não sei quê, já estava ali com a cabeça, coiso... Agora já me faz um bocado de impressão. Eu acho que é porque andam a haver muito mortos e pendurados e enforcamentos e suicídios. Faz-me um bocado de confusão. Prefiro não os ver. Se calhar cria-me um bocado essa fobia desde que vim para cá. E foi aqui em Vila do Conde que já apanhei aqui acidentes estranhos, muito estranhos. Então apanhei assim um bocado de fobia aos mortos. Prefiro não os ver.</p>
3 F	<p>Claro. Também refere que tem alguns sintomas fadiga, ansiedade e nervosismo. Tem...</p> <p>Sim, de vez em quando. Há dias e dias. Há dias bons, que uma pessoa está ali a fazer o nosso trabalho e ninguém nos chateia. Outros dias, que são mais agitados. Ainda hoje está um dia, está para esquecer. Uma pessoa não tem tempo sequer de sentar e descansar.</p>
4 F	<p>Em que medida é que o trabalho lhe causa dores nas costas, as mudanças de humor, a irritabilidade entre outros sintomas que refere?</p>

	<p>É assim, os nossos horários, muitas vezes contribuem, contribuem bastante para as nossas diferenças de humor. Eu pelo menos sinto isso. Ainda agora faço noite, no dia a seguir estou insuportável. Porque não descanso o suficiente, muitas vezes faço noite, depois no outro dia já estou a entrar de manhã, por exemplo, não durmo as horas suficiente. E depois uma pessoa sai daqui, imagine, à 1 da manhã. Se tiver de entrar às 8, eu saí à 1. Chegar a casa, tomar banho, comer qualquer coisa, vou-me deitar, eu não adormeço logo, não é? Primeiro que eu adormeça... depois tenho que me levantar às 7 da manhã, pronto. Aí já não dormi as horas suficientes. Enfim, ando mais irritada. É mais por aí... Perguntou outra coisa que foi...</p> <p>As dores de costas foram agravadas...</p> <p>Pronto, é assim, eu tenho problema de coluna, e no Inverno, mais no Inverno, sofro imenso com dores de costas. O facto de estar muitas vezes, por exemplo, no, em serviços que nos obrigam a estar de pé 4 ou 5 horas, na zona lombar é terrível, não é. Contribui para isso... é por aí.</p>
5 F	<p>E por isso acaba por considerar que a sua saúde e segurança são muito afetados pelo trabalho?</p> <p>Sim, sim. Rugas, acho que as minhas rugas aumentaram assim uma coisa, em 5 anos. Também tenho 31 anos, é certo, mas eu olho para fotografias minhas com 25 anos, 26, que foi quando eu entrei para cá, e não tinha uma ruga. E eu agora tenho imensas rugas, porque é o facto de nós não descansarmos. Aquele esforço de andarmos acordados de noite, se calhar dormimos esta noite, depois não dormimos a próxima, depois dormimos a outra, depois já não dormimos a outra... E isso cansa-me imenso. Sinto o cérebro cansado, os olhos cansados, o corpo cansado. Que é o facto da rotatividade de horários. Há profissões, a PSP, por exemplo, trabalha por turnos, por exemplo: uma semana fazem manhãs, uma semana fazem tarde, outra semana fazem noites. E o corpo, a partir do segundo, terceiro dia acaba por se habituar. E o facto de estar a trabalhar de noite é o mesmo que estar a trabalhar de manhã. Porque o corpo está habituado. Aqui não. Faço de manhã, amanhã faço à tarde, depois faço à noite, depois faço à noite outra vez, depois já faz à noite outra vez e o corpo não se consegue ambientar. E daí o cansaço e a irritabilidade e isso tudo. E as rugas até que eu acho que aumentaram muito mesmo.</p>
6 M	<p>E porque refere que o seu trabalho não afeta a sua saúde e segurança?</p> <p>Não afeta porque aquilo ali não é assim muito, embora às vezes uma pessoa saia cansada mas é mais em termos de cabeça, porque em termos de corpo uma pessoa suporta bem.</p>
7 M	<p>Também referiu que a sua saúde e segurança também eram bastante afetados pelo seu trabalho?</p> <p>A segurança. pronto, isto também é uma profissão um bocado de risco, se calhar, em certas situações em que temos de intervir. Por acaso nunca estive assim nada que me afetasse não é, diretamente, de ser agredido e isso, nunca tive. Tive situações de estar em conflitos mas nunca esse azar de ter sido agredido. Mas poderá acontecer. Há certas situações que vamos que há perigo para a patrulha que vai lá. A nível de saúde, se calhar isto dos turnos afeta um bocadito, nunca é um ritmo de vida certo, está sempre a alterar. Um dia estamos de noite outro dia estamos de dia, depois outro dia estamos já à tarde até à noite... nunca temos um ritmo certo de horários e isso afeta um bocadito também.</p>
8 F	<p>Portanto era quando fazia noites que era mais complicado para a sua saúde.</p> <p>É, é verdade. Não é por ser mulher. Tanto uma mulher como um homem. O fazer o trabalho diurno, não é a mesma coisa que o noturno. E depois é assim. Nós, está provado que, o horário noturno não deveria ser tão puxado como o diurno não é. Porque nós, por exemplo, fazemos 8 horas por dia. Durante a noite também fazemos as mesmas 8 horas. Quer dizer. Mas nós fomos feitos para trabalhar de dia, não fomos feitos para trabalhar de noite, o ser humano, não é. Cansa-se muito mais. Uma pessoa chega a casa estourada.</p>
9 M	<p>Porque é que a sua saúde e segurança são pouco afetadas pelo seu trabalho?</p> <p>São pouco afetadas porque se calhar consigo manter sempre na máxima prontidão. Tento fazer um bom trabalho de casa: fazer uma boa alimentação, não é, que isso é o sucesso da minha boa saúde, fazer exercício físico e ser uma pessoa positiva. Porque o português é sempre uma pessoa negativa. As coisas estão mal, ainda vamos estar mal. Não. As coisas estão mal, vamos tentar mudar as coisas. Mas a base é a alimentação e o exercício físico. E depois como tudo, descanso,</p>

	quando há viabilidade de descanso.
10 F	<p>Então será mais ou menos por estas razões que diz que o seu trabalho acaba por afetar um pouco a sua saúde e segurança, não é?</p> <p>Talvez. E a saúde, agora realmente certo, os problemas que eu tenho, com a profissão que eu tenho é um bocadinho complicado, não é, de gerir. Mas também não gosto de pensar nisso. Ainda não aceito muito bem as limitações que me provoca os problemas que estou a ter. Isso é natural: aos 31 anos dizer que eu não posso estar mais que certo tempo a fazer... até a nível pessoal, não é. Eu não posso estar em casa a passar a ferro mais do que não sei quanto tempo porque senão depois estou, nem me consigo dobrar. Não é. Lavo uma casa de banho e depois, quando me vou a levantar da banheira de a lavar já tenho que andar meia hora a endireitar a coluna para ficar direitinha, não é. Isso aos 31 anos é impensável. Ridículo. Eu até tenho vergonha de dizer uma coisa destas mas é a verdade, não é. Eu é que não me deixo vencer pela dor. E tomo umas pastilhas e pronto, e siga. Tem que ser assim.</p>
11 M	<p>Mas haverão outros aspetos que afetam a sua saúde e segurança no trabalho?</p> <p>Há. As noites frias, os horários rotativos que descontrolam o sono; certas situações mais violentas que a gente tenha que empregar a força... todo o tipo de situações.</p>
12 M	<p>Então basicamente é mais em termos atualizações e do tiro. Também referiu nesse questionário que lhe causava muito incómodo o frio, o calor, as más condições por estar lá fora à mercê do tempo. E também referiu que lhe incómoda bastante as situações perigosas. Como é que tenta gerir essas situações?</p> <p>Como é que tento... salvaguardando a minha integridade pessoal... basicamente é pensar na segurança, para estar mais sereno. Quanto mais salvaguardado estiver, mais calmo posso estar para analisar a situação.</p>
13 M	<p>E referiu também que a saúde e segurança estão bastante afetados pelo seu trabalho. Porquê que considera isso?</p> <p>A minha segurança, é lógico, porque temos situações de algum perigo. Agora a minha saúde, sim, a minha saúde. Os horários de trabalho não são muito saudáveis, não é, como é lógico. Temos um horário de trabalho que trabalhamos de noite, não é, não temos o sono direitinho, portanto, isso, de alguma forma afeta-nos a nossa saúde. Por isso é que é uma profissão de desgaste, não é.</p>
14 M	<p>Também disse que lhe causava muito incómodo as posturas penosas e desconfortáveis... e estar exposto a situações perigosas. Normalmente em que circunstâncias é que isso acontece?</p> <p>São mais, uma pessoa passa muitas horas num sítio parado a regular o trânsito. É assim, o tempo passa rapidamente, enquanto uma pessoa está a tratar daquilo. Só que nas costas... é muitas horas em pé, eu falo por mim. Mas isso já é um bocado mais esporadicamente, não é sempre. Se calhar também da forma como respondi no questionário, se calhar estou só a pegar num aspeto, num determinado espaço de tempo, hora, percebe? Não, consigo espelhar que se calhar o tempo passa melhor.. até passo um tempo mais animado. É, se calhar é nesse sentido.</p>